



RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ANNO 2026

SEZIONE 2

VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 23 LUGLIO 2026

SCHEMA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

(Allegato 3 - Linee Guida ANVUR per la Relazione dei NdV – anno 2026)

Sommario

I. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	2
2.1 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028 – VALORE PUBBLICO.....	7
2.2 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028 – PERFORMANCE	12

I. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N°	Punto di Attenzione	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)	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università degli Studi di Teramo (di seguito SMVP) quale aggiornato per l'annualità 2026, conserva tendenzialmente l'impianto dell'anno precedente. Il documento, è stato oggetto di confronto sindacale il 13/01/2026, ed è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 20/01/2026, subordinatamente parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, espresso nella seduta di pari data, della Consulta del Personale TAB e del Nucleo di Valutazione, rispettivamente in data 15/12/2025 e il 23/01/2026. Nella redazione, in particolare, «si è tenuto conto della necessità di attribuire un ruolo significativo al Direttore Generale e ai/alle Responsabili di Area/Segretariato/Nucleo/Dipartimento/Scuola di Dottorato/Ufficio, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13.11.2019 (attribuzione di un ruolo nella valutazione sul rispetto delle norme in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione); ciò in aggiunta alla necessità di dare ancor più concreta attuazione alle misure generali e specifiche previste nel PIAO. In continuità con il passato: • si conferma una maggiore rilevanza della performance organizzativa nella valutazione della prestazione dei/delle Dirigenti e dei/delle Responsabili; • il mantenimento della partecipazione alla formazione, così come prevista dalla Direttiva Zangrillo, quale integrata, da ultimo, dalla Direttiva ministeriale del 14.01.2025 e ss. mm. ii.;

			• l'applicazione dei meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance affidati alla contrattazione collettiva. Quest'ultima, infatti stabilisce criteri idonei a garantire che, alla significativa differenziazione dei giudizi, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Inoltre, viene confermato il legame tra performance individuale e Lavoro Agile (applicabile, se del caso, anche al Telelavoro) [...]». [SMVP 2026, Introduzione, pag. 4]
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)	I Comportamenti organizzativi sono diversificati sulla base di specifici descrittori individuati in relazione ai profili professionali ricoperti, alle diverse responsabilità e ai livelli di autonomia richiesti dai diversi ruoli: • Direttore Generale: Risoluzione problemi e situazioni critiche, Controllo e differenziazione, Rischio decisionale, Innovazione, Programmazione strategica, Motivazione e contenimento costi, Assegnazione obiettivi e gestione conflitti, Formazione e leadership, Flessibilità e presidio attività e Comunicazione interna ed esterna; [SMVP 2026, Allegato 1, pag. IV]; • Responsabile di Area/Segretariato /Nucleo/Dipartimento/Scuola di Dottorato: Risoluzione problemi e situazioni critiche, Controllo e differenziazione, Gestione risorse, Innovazione, Partecipazione attiva, Gestione del team, Rispetto di regole e procedure, Formazione e competenza tecnica, Flessibilità e presidio delle attività e Comunicazione; [SMVP 2026, Allegato 1, pag. V]; • Responsabile di Ufficio (Area contrattuale dei Funzionari con Responsabilità) e Titolare di Specifiche Responsabilità dell'Area dei Collaboratori e Operatori: Risoluzione problemi e situazioni critiche, Controllo e capacità di valutazione, Gestione delle risorse, Innovazione, Partecipazione attiva, Gestione delle attività, Rispetto di regole e procedure, Formazione e competenza tecnica, Flessibilità e presidio delle attività e Comunicazione; [SMVP 2026, Allegato 1, pag. VI]; • Personale senza responsabilità (Aree contrattuali dei Funzionari, Collaboratori e Operatori): Apporto individuale, Innovazione, Rispetto di regole e procedure, Formazione, Digitalizzazione e precisione, Flessibilità, Rispetto delle scadenze, Saper fare squadra, Rispetto

			della gerarchia e Condivisione e comunicazione. [SMVP 2026, Allegato 1, pag. VII]
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	• Direttore Generale: [SMVP 2026, par. 3.2.5.1, pag. 17] Risultato performance di Ateneo 50% Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti 20% Valutazione di competenze e comportamenti 30% • Responsabile di Area/ Segretariato/ Nucleo/ Dipartimento/ Ufficio: [SMVP 2026, par. 3.2.5, pag. 17] Risultato performance di Struttura 50% Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti 20% Valutazione di competenze e comportamenti 30% • Personale senza responsabilità: [SMVP 2026, par. 3.2.5, pag. 17] Risultato performance di Struttura 50% Valutazione di competenze e comportamenti 50% • Titolari di Specifiche Responsabilità dell'Area dei Collaboratori e Operatori: [SMVP 2026, par. 3.2.5.3, pag. 18] Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti 70% Valutazione di competenze e comportamenti 30%
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	Il documento distingue i tre concetti nel seguente modo: [SMIVAP 2026, par. 3.2., pag. 10] • Obiettivo: è il risultato atteso da conseguire, derivato dagli obiettivi strategici dell'Ateneo e declinato in obiettivi operativi. • Indicatore: è il parametro di misurazione dell'obiettivo, cioè l'elemento quantitativo o qualitativo che consente di verificarne l'andamento e il grado di raggiungimento. • Target: è il valore atteso dell'indicatore, ossia il livello che deve essere raggiunto affinché l'obiettivo possa considerarsi conseguito. La distinzione viene, inoltre, resa operativa nelle sezioni dedicate alla definizione degli obiettivi di struttura e individuali [SMIVAP 2026, par. 3.2.2, pagg. 13-14], dove si richiede espressamente che ogni obiettivo: • abbia un indicatore chiaramente definito (ad esempio "SÌ/NO" oppure una percentuale di avanzamento); • riporti lo stato dell'arte iniziale (baseline); • specifichi il target da raggiungere entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	3) Altro (specificare)	La distinzione tra misurazione e valutazione risulta sotto il profilo metodologico, in quanto il SMVP attribuisce ruoli distinti ai soggetti coinvolti: • Misuratori, cui compete la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi; • Valutatori, cui spetta la formulazione della valutazione finale sulla base degli esiti della misurazione e degli ulteriori elementi previsti dal Sistema. Tuttavia, sotto il profilo procedurale, misurazione e valutazione non sono disciplinate come fasi autonome del ciclo della performance, risultando strettamente integrate nell'ambito della medesima fase di valutazione. Il Nucleo di Valutazione rinnova, pertanto, la raccomandazione di definire e disciplinare in modo distinto le due fasi, esplicitandone finalità, attività e tempistiche.
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 valutazione della performance del Direttore Generale non è variata rispetto a quanto previsto dal sistema per l'annualità precedente.
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		Assenza delle figure dirigenziali, ad eccezione di quella del Direttore Generale.
8	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	Il Sistema presenta un impianto metodologico complessivamente strutturato e aggiornato, con una chiara articolazione del ciclo della performance, un'adeguata definizione delle responsabilità dei soggetti coinvolti e un rafforzamento del collegamento tra programmazione strategica, PIAO e valutazione della performance. Sono, inoltre, apprezzabili la disciplina del monitoraggio, l'introduzione di meccanismi di autovalutazione e la maggiore attenzione agli aspetti organizzativi e comportamentali. Permangono, tuttavia, alcuni

			profili suscettibili di ulteriore miglioramento rispetto alle indicazioni dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Nucleo invita, pertanto, l'Ateneo a proseguire il percorso di affinamento intrapreso.
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)	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 8) Altro (specificare)	In riferimento al punto 4): La performance di struttura è misurata anche attraverso la soddisfazione degli utenti interni ed esterni, con un peso del 10% che incide sulla valutazione complessiva. Inoltre, nella valutazione del Direttore Generale, il Rettore tiene conto anche dei risultati della soddisfazione degli utenti, sia interni che esterni. Con riguardo al punto 5): Si evidenzia l'assenza di personale dirigenziale, purtuttavia, il documento comprende per il Direttore Generale, dimensioni di valutazione del comportamento quali competenze manageriali, organizzative e tecnico-professionali, coerenti con la valorizzazione della leadership manageriale. [SMIVAP 2026, All. 1, pagg. III e IV] Relativamente al punto 8): • sono previsti meccanismi di autovalutazione per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità e dei Funzionari con posizione organizzativa, utilizzati a supporto della successiva valutazione; [SMIVAP 2026, par. 3.2.4, pag. 15] • è contemplato l'utilizzo dei risultati della performance individuale anche come base per la distribuzione di altre somme o incentivi al personale [SMIVAP 2026, par. 3.2.8, pag. 23]; • sono state adottate regolamentazioni che riconoscono forme di premialità e/o incentivi: - Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'articolo 92 del decreto legislativo 163/06 e successive modificazioni (D.R. n. 335 del 17/10/2011); - Regolamento per la disciplina del fondo per la premialità di cui all'art. 9, della legge 30 dicembre 2010, n.240 (d.r. n. 22 del 23/01/2026); - Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità di professori e ricercatori e personale tecnico amministrativo dei dipartimenti di eccellenza di unite (ex art. 1, c. 314- 337 della legge di bilancio 2017 -legge 232/2016) (dr n. 500 del 10/10/2019); - Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza, di

			servizio e di formazione svolte in conto terzi (D.R. 627 del 9/12/2025).
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)	2) Sì, per il Direttore Generale 5) Altro (specificare)	Non si rileva un esplicito riferimento alle disposizioni di cui all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 e della Circolare RGS n. 1/2024, in relazione all'assegnazione di uno specifico obiettivo di performance concernente il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali. Tuttavia, evidenza dell'assegnazione è data nella declinazione degli obiettivi di performance istituzionale e di struttura, nonché negli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale [PIAO 2026 - 2028, All. nn. 2 e 3]. Il Nucleo di Valutazione rimarca l'importanza di prevedere nel SMVP un esplicito riferimento. [Parere NdV SMIVAP 2026, di cui verbale del 23/01/2026, pag. 3].

2.1 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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	Il PIAO evidenzia un buon livello di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa. Gli obiettivi risultano ricondotti agli indirizzi del Piano Strategico, declinati in azioni, processi, indicatori, target e strutture responsabili, favorendo, in tal modo, il raccordo tra livello strategico e operativo.
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)	La sezione dedicata al Valore Pubblico individua gli indirizzi strategici dell'Ateneo, richiamando il relativo Piano e gli altri documenti di programmazione e declinando gli stessi in interventi finalizzati a generare benefici per gli stakeholder attraverso il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza, della qualità dei servizi, della sostenibilità, dell'innovazione digitale, dell'accessibilità e della prevenzione della corruzione. Gli obiettivi trovano una concreta attuazione negli allegati al PIAO, nei quali gli stessi risultano sviluppati in azioni, processi, indicatori,

			target e strutture responsabili, assicurando la coerenza tra pianificazione strategica e programmazione operativa. [PIAO 2026- 2028, par. 2, pag. 14 e ss.; All. 1, 2 e 3]. Si rileva, tuttavia, che il collegamento tra i singoli obiettivi operativi e gli impatti attesi in termini di Valore Pubblico potrebbe essere rappresentato in modo più esplicito, al fine di rafforzare il nesso tra performance organizzativa e benefici prodotti per la collettività, evitando che la misurazione si concentri esclusivamente su dimensioni interne o procedurali. [Parere NdV PIAO 2026-2028, di cui All. 1 del verbale del 23/01/2026, pag. 8] NB: Allegato 1 PIAO.
13	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	Si rinvia alla rappresentazione degli obiettivi di performance istituzionale e di struttura di cui All. 1 del PIAO 2026- 2028.
14	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	4) No	Il documento individua gli stakeholder, ne distingue le categorie (interni ed esterni) e riconosce che essi possono influenzare il perseguimento degli obiettivi e la misurazione del Valore Pubblico. [PIAO 2026-2028, par. 2.1, pag. 15] Inoltre, il PIAO prevede specifiche forme di stakeholder engagement, quali: un canale stabile di ascolto e la consultazione pubblica della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” per consentire agli stakeholder esterni di formulare contributi. [PIAO 2026-2028, par. 2.3.9, pag. 41] Tuttavia, non risulta chiaramente esplicitato un processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder nella fase di individuazione e definizione degli obiettivi di Valore Pubblico. Il Nucleo, pertanto, suggerisce di valutare l'introduzione o il potenziamento di:

			1. strumenti formali di consultazione degli stakeholder esterni (enti locali, imprese, scuole, terzo settore); 2. momenti periodici di restituzione pubblica degli esiti della pianificazione e del monitoraggio; 3. modalità di coinvolgimento degli studenti e delle loro rappresentanze nella definizione e valutazione delle priorità strategiche. [Parere NdV PIAO 2026-2028, di cui All. 1 del verbale del 23/01/2026, pag. 6].
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	Il PIAO evidenzia in modo esplicito che gli obiettivi di Valore Pubblico sono ricondotti sia ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030, sia agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES). [PIAO 2026-2028, All. 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	Il PIAO presenta un adeguato allineamento con gli indirizzi del MUR e con i principali sistemi di valutazione dell'ANVUR, sia a livello di Valore Pubblico sia di Performance. In particolare: • gli obiettivi di Valore Pubblico sono esplicitamente correlati, oltre che ai Sustainable Development Goals (SDGs), agli indicatori BES e alle Missioni del PNRR, mediante una rappresentazione tabellare, che chiarisce il collegamento di ciascun obiettivo e azione con i relativi riferimenti; [PIAO 2026-2028, All. 1]; • gli obiettivi di performance recepiscono gli indirizzi della Programmazione Triennale MUR (PRO3) e sono monitorati attraverso numerosi indicatori ANVUR (ad esempio indicatori iA e iC relativi a

			didattica, ricerca e qualità); [PIAO 2026-2028, All. 1 e 2]; • sono presenti specifici obiettivi riconducibili al sistema AVA3, al miglioramento della qualità della ricerca, al monitoraggio della produzione scientifica, alla Terza Missione e all'Open Access, coerentemente con gli ambiti di valutazione ANVUR; [PIAO 2026-2028, All. 1 e 2]; • sono inclusi, inoltre, obiettivi e progetti strategici finanziati o riconducibili al PNRR/PNC, quali il Centro Europeo di Ricerca AgriBioServ e gli interventi infrastrutturali dell'Ateneo. [PIAO 2026-2028, All. 1 e 2].
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?	5) L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025	Il rapporto di accreditamento periodico è stato ricevuto nel 2024 e non nel 2025. Gli obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni e alle aree di miglioramento indicate dalla CEV, già presenti nel PIAO 2025- 2027 sia a livello di Valore Pubblico sia di Performance, sono confluiti nel PIAO 2026-2028.
18	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	3) No	Non risulta, per ogni singolo obiettivo, una descrizione nominativa degli stakeholder interessati, tuttavia l'Allegato 1 e la sezione dedicata al Valore Pubblico consentono di ricondurre ciascun obiettivo alle categorie di destinatari del valore prodotto.
19	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Indicatori 2) Fonte dei dati 3) Baseline 4) Target	Gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nell'Allegato 2, in cui gli obiettivi di valore pubblico sono declinati a livello operativo in obiettivi di performance assegnati alle strutture. Il collegamento tra i due allegati risulta nel complesso chiaro, pur potendo essere ulteriormente esplicitato

			in un'ottica migliorativa della programmazione.
20	In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2026 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	L'Allegato 13 del PIAO presenta un programma formativo organico che copre tutte le cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi), con obiettivi formativi, destinatari, azioni, corsi e monte ore dedicati. Nello specifico: • Leadership e soft skills: sono previsti percorsi dedicati allo sviluppo dell'intelligenza emotiva, della leadership, della gestione dei gruppi di lavoro e delle competenze manageriali rivolti a Funzionari ed Elevate Professionalità. • Transizione amministrativa: sono programmati interventi sulla semplificazione amministrativa, pianificazione strategica, lavoro agile, contratti pubblici e comunicazione istituzionale. • Transizione digitale: è prevista una specifica area formativa dedicata alle competenze digitali, all'intelligenza artificiale, alla cybersicurezza, agli Open Data, agli applicativi gestionali e alla digitalizzazione dei processi. • Transizione ecologica: il Piano contempla percorsi specifici sullo sviluppo sostenibile, sulla sostenibilità ambientale (DNSH), sulla gestione dei rifiuti e sui profili ambientali dei contratti pubblici. • Valori e principi: sono previste iniziative su etica pubblica, integrità,

			trasparenza, anticorruzione, codice di comportamento, pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni.
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?	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.)	L'Ateneo non presenta nel proprio organigramma personale dirigenziale. Pertanto, il PIAO recepisce l'indicazione della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 prevedendo che il Direttore Generale, in sede di assegnazione degli obiettivi annuali, attribuisca a tutto il personale delle aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità uno specifico obiettivo connesso alla partecipazione alle iniziative formative. [PIAO 2026-2028, par. 3.3.6, pag. 69 e s.] Tali iniziative risultano disciplinate nell'Allegato 13, in cui risultano chiare le aree tematiche, i destinatari, i percorsi e il monte ore, in coerenza con l'obiettivo di garantire almeno 40 ore annue pro capite di formazione.

2.2 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028 – 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	Gli obiettivi e gli indicatori di performance risultano complessivamente coerenti con gli obiettivi di Valore Pubblico, dei quali rappresentano la declinazione operativa. Il collegamento tra i due livelli di programmazione è generalmente chiaro e consente di ricondurre gli indicatori di performance agli impatti attesi. Potrebbe tuttavia essere ulteriormente rafforzata la tracciabilità del nesso causale tra ciascun obiettivo di Valore Pubblico e i corrispondenti

			indicatori di performance, mediante un'esplicita mappatura tra i due allegati del PIAO
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	
24	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Il giudizio è riscontrabile negli All. nn. 1, 2 e 3 del PIAO 2026-2028, a cui si rinvia.
25	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	3) Solo in alcuni casi	A titolo esemplificativo, si evidenzia l'Obiettivo n. 3 di cui All. 2 “Potenziare l'orientamento in itinere e l'andamento delle carriere”, rispetto al quale sono previsti molteplici indicatori riferiti a: • percentuale di abbandoni; • acquisizione dei CFU; • regolarità delle carriere; • laureati entro la durata normale del corso; • prosecuzione degli studi; • occupabilità dei laureati. Analogamente si riscontra negli obiettivi relativi alla ricerca, all'internazionalizzazione e alla qualità dei servizi, dove il conseguimento dell'obiettivo è misurato attraverso più indicatori quantitativi e qualitativi.
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 6) Altro (specificare)	Dei 152 indicatori individuati la tipologia maggiormente utilizzata è costituita dagli indicatori di efficacia (55,3%), seguiti dagli indicatori binari (si/no) di realizzazione dell'obiettivo (25%). Meno frequentemente utilizzate appaiono le tempistiche/scadenze, che rappresentano l'11.2% degli obiettivi, così come qualità percepita ed efficienza, rispettivamente del 3.9% e

			3.3%. Il residuale 1,3% è costituito da altri indicatori non rientranti nelle categorie precedentemente descritte. Rispetto al dato riportato, l'impiego della percentuale/rapporto e la quantificazione mediante dato assoluto sono equamente distribuite (38.2% e 35.5%, rispettivamente), mentre il dato qualitativo/descrittivo è riportato nel 26.3% dei casi. In linea di massima, la tipologia di indicatore individuato è coerente con il processo da monitorare. Si suggerisce, per i diversi obiettivi, di considerare, per quanto possibile, di integrare indicatori di diversa tipologia, in modo tale da controllare il processo in tutte le sue fasi e cogliere, qualora presenti, criticità che possano mettere a rischio il loro 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 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)	Serie storiche: gli obiettivi riportano sistematicamente una baseline (T-1), il risultato conseguito nell'anno precedente e i target per gli anni T, T+1 e T+2, evidenziando che la definizione dei target si basa sull'andamento storico degli indicatori. Benchmark esterni: numerosi indicatori derivano da fonti esterne quali ANVUR, Almalaurea e SUA-CdS, che costituiscono il riferimento per la misurazione e la definizione dei target (ad esempio indicatori iA, iC, occupabilità dei laureati, indicatori AVA). [PIAO 2026-2028, All. 2 e 3, pag. 69 e s.].
28	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	2) No	Il PIAO richiama, a livello generale, il raccordo tra programmazione della performance e bilancio, ma tale collegamento non si traduce nell'esplicitazione delle risorse economiche associate ai singoli obiettivi. Il Nucleo raccomanda di rafforzare l'integrazione tra programmazione della performance e

			programmazione economico-finanziaria, esplicitando, ove possibile, le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei singoli obiettivi di performance. Ciò consentirebbe di rendere maggiormente evidente il raccordo tra obiettivi, risorse impiegate e risultati attesi, in coerenza con il principio di integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio previsto dalla normativa vigente e dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.
29	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Si	Nell'Allegato 2 del documento sono previsti obiettivi assegnati, oltre che alle Aree, ai Settori, agli Uffici e al Segretariato dell'Amministrazione centrale, ai Dipartimenti e alla Scuola di Dottorato, che risultano destinatari di specifici obiettivi di performance nell'ambito della didattica, della ricerca e della gestione. [PIAO 2026-2028, All. 2].
30	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione	1) Si (specificare quale utenza è coinvolta)	La risposta positiva si riferisce alla presenza di obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza; non risultano invece obiettivi che prevedano una valutazione esterna dell'Ateneo. L'utenza coinvolta comprende studenti, laureandi, laureati, dottorandi, dottori di ricerca e stakeholder esterni.
31	Se SI alla domanda precedente, 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.)	Questionari di customer satisfaction, rilevazioni delle opinioni degli studenti, dei laureandi e dei dottorandi, questionari rivolti ai laureati e ai dottori di ricerca, questionari rivolti agli stakeholder.
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	
33	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il		L'Ateneo effettua un monitoraggio intermedio a metà esercizio (30 giugno), mediante la predisposizione del

	monitoraggio degli obiettivi di Performance		Documento di Monitoraggio e Aggiornamento del PIAO, la cui approvazione è prevista entro il 30 giugno. Il monitoraggio riguarda gli obiettivi di struttura e, successivamente, gli obiettivi individuali ad essi correlati. Il processo coinvolge il Rettore, il Direttore Generale e i Responsabili di Area, Segretariato, Nucleo di Valutazione, Dipartimento, Scuola di Dottorato e Ufficio, che verificano l'andamento degli obiettivi e, ove necessario, possono proporre interventi correttivi o la rimodulazione degli obiettivi esclusivamente in presenza di fattori esogeni o di mutamenti delle priorità strategiche, fornendo adeguata motivazione. Operativamente, il monitoraggio è supportato dalla piattaforma informatica HR-Suite; qualora ciò non sia possibile, le istanze sono raccolte mediante Google Moduli. In questa fase è consentito modificare, integrare o eliminare gli obiettivi di struttura e individuali, nonché rendicontare anticipatamente gli obiettivi già conclusi. Il Sistema prevede, inoltre, meccanismi di autovalutazione per il Direttore Generale, il personale dell'Area delle Elevate Professionalità e i Funzionari con posizione organizzativa, le cui risultanze sono utilizzate a supporto della successiva valutazione della performance. [SMVP 2026, par. 3.2.4, pag. 15].
34	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione attraverso la relazione del Direttore generale sugli obiettivi annualmente assegnati e la Relazione sulla performance.