



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

2026

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione (D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)

**Parte 3.2 Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito
del PIAO - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del
sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università**

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del **28 luglio 2026**



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) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	L'Ateneo ha approvato un aggiornamento specifico del SMVP per il ciclo 2026. Le modifiche hanno l'obiettivo di snellire i processi gestionali e rafforzare l'impianto metodologico del ciclo della performance, focalizzandosi sui seguenti tre aspetti chiave: <i>Ottimizzazione delle tempistiche:</i> Sono stati introdotti leggeri correttivi cronologici alle fasi di misurazione e valutazione. Tali adeguamenti mirano a migliorare la gestione complessiva dei flussi di lavoro e a ottimizzare le scadenze interne del ciclo della performance. <i>Raccordo e integrazione strategico-finanziaria:</i> In accoglimento delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione, è stata ampliata e dettagliata la descrizione dei meccanismi di interconnessione che legano le risorse economiche e finanziarie all'attività di pianificazione strategica e al ciclo della performance. Ciò garantisce una maggiore coerenza tra gli obiettivi programmati e la sostenibilità del bilancio di Ateneo. <i>Ampliamento dell'eccezione sugli obiettivi individuali per le strutture di staff:</i> La deroga già codificata per l'assegnazione e la pesatura degli obiettivi individuali è stata estesa a ulteriori figure di responsabilità individuate all'interno degli uffici di staff posti alle dirette dipendenze del Direttore Generale. Per questa specifica categoria di personale, al fine di valorizzare l'apporto trasversale e la qualità della prestazione nei servizi di supporto interno, la valutazione finale sarà strutturata secondo i seguenti pesi:



			70% basato prevalentemente sulle competenze e sui comportamenti organizzativi agiti; 15% legato ai livelli di performance istituzionale raggiunti dall'Ateneo; 15% correlato al conseguimento dei target di performance organizzativa.
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)	Il SMVP 2026 stabilisce espressamente che la performance individuale non si limita alla verifica dei risultati e delle competenze, ma include in modo determinante l'analisi dei comportamenti professionali e organizzativi agiti. Tale impianto valutativo trova applicazione all'interno dell'Ateneo, coinvolgendo l'intera platea del personale dirigente e tecnico-amministrativo. Al fine di garantire la massima equità e aderenza alle specificità lavorative, la misurazione viene declinata attraverso criteri e pesi differenziati, calibrati in funzione del diverso grado di responsabilità e della specifica posizione organizzativa ricoperta. A tal fine, il personale viene distinto in due macro-categorie: I Dirigenti e il personale titolare di incarichi di responsabilità per unità organizzative in posizione di autonomia; Il personale non titolare di incarichi di responsabilità. La valutazione dei comportamenti organizzativi è specificamente declinata per le diverse famiglie professionali dell'Ateneo. Le competenze e le condotte attese per il corretto svolgimento delle attività lavorative sono dettagliatamente codificate all'interno del "Dizionario delle competenze", allegato al documento metodologico. Infine, la tenuta e l'efficacia del sistema sono garantite dalla previsione di specifici momenti di monitoraggio dei comportamenti organizzativi lungo tutto il ciclo della performance, così come formalizzato nella sezione 5.3.2 del



			SMVP 2026 e nella sinossi della "Tabella 5 - Le fasi ed i soggetti coinvolti nella misurazione e valutazione della performance individuale".
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)	Le procedure di misurazione e valutazione descritte all'interno del SMVP 2026 specificano in modo chiaro e trasparente i pesi percentuali attribuiti alle diverse dimensioni della performance (istituzionale, organizzativa, obiettivi individuali – ove previsti – e competenze/comportamenti organizzativi) per ciascuna categoria di personale in servizio presso l'Ateneo: • Direttore Generale; • Personale dirigente e dell'Area delle Elevate Professionalità (EP); • Personale dell'Area dei Funzionari titolare di incarichi di responsabilità; • Personale dell'Area dei Funzionari non titolare di incarichi di responsabilità, dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori. La ripartizione dei pesi è strutturata in funzione del grado di responsabilità, della posizione ricoperta e della natura specialistica del ruolo (inclusa la specifica eccezione definita per il ciclo 2026 in merito al personale degli uffici di staff alle dirette dipendenze del Direttore Generale).
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP la differenza tra obiettivo, indicatore e target è chiaramente descritta. Tale distinzione concettuale è esplicitata all'interno della <i>Sezione 3</i> del documento, intitolata "<i>I concetti della performance</i>".
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP separa nettamente la fase di misurazione da quella di valutazione, attribuendo a questi due momenti significati e finalità differenti. La <i>misurazione</i> ha un carattere prettamente quantitativo e oggettivo. In questa fase, gli uffici preposti si occupano della raccolta e dell'elaborazione dei dati necessari



			per calcolare il valore effettivamente conseguito da ciascun indicatore. Tale risultato viene poi confrontato con il target precedentemente fissato per determinare, in modo matematico, il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Nello specifico, la misurazione dei valori finali del panel di indicatori relativi alla performance istituzionale (per il personale dirigente, EP e D titolare di incarichi) viene effettuata entro il 31 maggio. La <i>valutazione</i> interviene successivamente per interpretare il significato profondo e le cause delle misurazioni emerse. Compito dei soggetti deputati a valutare è analizzare gli eventuali scostamenti e le ragioni di un mancato o parziale raggiungimento dei risultati. Questo approccio garantisce che la valutazione non sia una mera e fredda applicazione dei dati numerici: ad esempio, a fronte di un obiettivo non completato matematicamente, il valutatore può esprimere un giudizio comunque pienamente positivo se l'analisi dimostra che lo scostamento è dipeso da fattori esterni e non controllabili da parte del valutato. L'analisi complessiva e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici si concludono entro il 30 giugno.
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		Le modifiche apportate al testo sono di carattere generale per aggiornare il sistema alla normativa vigente e accogliere i suggerimenti del Nucleo di Valutazione. L'impianto complessivo, i principi e le definizioni di base dei documenti degli anni precedenti sono stati mantenuti. Quindi, in linea con l'impianto generale degli anni precedenti, il SMVP conferma la struttura di valutazione, prevedendo nella 'Tabella 4 - Le fasi di misurazione e valutazione della performance del Direttore generale' il termine del 31/01/T per l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale.



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		In base al SMVP 2026, non sono state apportate modifiche sostanziali alla struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti rispetto all'anno precedente. Il verbale del Nucleo di Valutazione (n. 18 del 16.12.2025) e il paragrafo 9.2 del SMVP 2026 confermano la sostanziale continuità dell'impianto. L'unica novità legata alla valutazione individuale riguarda esclusivamente una specifica estensione (eccezione ampliata) per altre figure di responsabili degli uffici di staff al Direttore Generale, ma non altera le regole generali della dirigenza.
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)	Il SMVP non si limita a un mero adempimento formale, ma si configura come uno strumento di crescita organizzativa. La piena rispondenza ai requisiti normativi e alle Linee Guida di riferimento (in particolare le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica) è confermata dall'architettura del sistema, che integra coerentemente la misurazione del Valore Pubblico con le performance istituzionali, organizzative e individuali. La spinta allo sviluppo organizzativo è inoltre dimostrata dai recenti aggiornamenti metodologici (recepiti nel SMVP 2026), volti a ottimizzare le tempistiche dei processi, a rafforzare l'integrazione con la programmazione economico-finanziaria e a incrementare l'efficacia della differenziazione valutativa basata sul merito e sulle competenze.
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali	<i>Valutazione da parte di stakeholder esterni:</i> L'Ateneo adotta pienamente questa indicazione attraverso l'uso sistematico di indagini di <i>customer satisfaction</i> e monitoraggi specifici (come il progetto <i>Good Practice</i> , AlmaLaurea e ANVUR). Questi strumenti permettono di valutare la performance organizzativa e l'efficacia dei servizi erogati coinvolgendo direttamente gli utenti e la comunità esterna. <i>Valutazione della leadership per i dirigenti:</i> In linea con la Direttiva, la



		7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	performance individuale dei dirigenti non è legata solo ai risultati quantitativi, ma viene misurata anche in base ai comportamenti organizzativi e professionali. Il <i>Dizionario delle competenze</i> allegato al SMVP declina specificamente queste attitudini per valutare la capacità di esercitare il proprio ruolo di guida e responsabilità. <i>Obiettivi per piani formativi individuali:</i> L'Ateneo ha recepito formalmente questa indicazione assegnando a tutti i dirigenti lo specifico obiettivo di performance individuale legato al raggiungimento delle 40 ore annue pro-capite di formazione. La valutazione individuale diventa così uno strumento esplicito per stimolare la crescita delle competenze e lo sviluppo professionale.
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)	In pieno adempimento dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, l'Ateneo ha integrato nel proprio sistema di performance l'obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali. Tale obiettivo è formalmente assegnato in quota rilevante (con un peso non inferiore al 30%) al Direttore Generale e, in una logica di <i>cascading</i> e di responsabilità diffusa della catena d'ordine, si riflette sulla dirigenza e sui responsabili delle strutture amministrative e di bilancio coinvolte nel ciclo degli acquisti e dei pagamenti dell'Ateneo.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028			
Valore Pubblico			
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì 2) In parte 3) No	Il PIAO 2026-2028 dell'Ateneo costituisce un concreto ed efficace strumento di integrazione organizzativa. Attraverso l'applicazione del modello di <i>cascading</i> , il Piano garantisce che gli obiettivi strategici pluriennali si traducano direttamente in azioni e target operativi annuali. Questa forte interconnessione assicura una <i>governance</i> coerente e un orientamento costante dell'intera struttura amministrativa verso la creazione di Valore Pubblico e lo sviluppo dell'organizzazione. In linea con il percorso di semplificazione e digitalizzazione avviato dall'Ateneo, il PIAO consolida l'integrazione tra la programmazione finanziaria, la pianificazione strategica e il ciclo 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	Nel PIAO 2026-2028 sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico e le relative strategie per la loro realizzazione. Gli obiettivi operativi e gli indicatori di efficacia e di efficienza (gestionale, temporale ed economico-finanziaria) risultano declinati in perfetta coerenza con la creazione di valore per la comunità interna ed esterna, come specificato nelle seguenti sezioni del PIAO: - Sezione 2.1 "Valore pubblico", in cui viene delineato l'impatto atteso dell'azione dell'Ateneo sul contesto socio-economico e territoriale; - Sezione 2.1.1 "La pianificazione strategica", che esplicita la filiera logica di connessione tra i fini istituzionali di lungo periodo e gli obiettivi della performance; Sezione 2.1.1.2 "Gender Equality Plan e le pari opportunità", che



			integra i temi dell'equità di genere e dell'inclusione all'interno delle linee strategiche di sviluppo dell'organizzazione.
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	Nel Piano strategico di Ateneo sono individuate le prospettive di miglioramento delle performance attraverso 23 obiettivi strategici orientati alla creazione di Valore Pubblico. Tali obiettivi sono declinati in azioni operative e monitorati mediante 51 indicatori significativi, con target triennali e monitoraggio annuale per garantire il conseguimento delle missioni istituzionali e la valutazione periodica dei risultati (<i>PIAO 2026-2028, Sezione 2.1.1 "La pianificazione strategica", pp. 16-17</i>)
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Si interni ed esterni 2) Si esterni 3) Si interni 4) No	L'Ateneo prevede il pieno coinvolgimento degli stakeholder sia interni che esterni nel processo di definizione, monitoraggio e valutazione delle performance orientate al Valore Pubblico. Questa partecipazione si realizza attraverso diverse modalità strutturate: <i>Stakeholder Esterni ed Interni (Performance Organizzativa):</i> L'Ateneo adotta gli standard metodologici del progetto <i>Good Practice</i> e si avvale dei dati e dei benchmark forniti da fonti istituzionali quali ANVUR e AlmaLaurea. Attraverso queste rilevazioni, le esigenze della collettività, del mondo del lavoro e del sistema universitario nazionale vengono integrate nel ciclo della performance per orientare gli obiettivi di miglioramento dei servizi. <i>Comunità Universitaria:</i> La componente studentesca, il personale docente, i ricercatori, gli assegnisti, i dottorandi e il personale tecnico-amministrativo vengono direttamente coinvolti attraverso indagini periodiche sul benessere organizzativo e questionari mirati sulla qualità dei servizi erogati.



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	Nel PIAO 2026-2028 viene esplicitato che la struttura del Piano strategico dell'Ateneo è specificamente funzionale al perseguimento dei traguardi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda ONU 2030. Per ciascun obiettivo strategico e per le relative declinazioni operative annuali, il documento riporta un puntuale collegamento sia con gli specifici Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, sia con le sei missioni del PNRR. Inoltre, la programmazione dell'Ateneo connette in modo diretto numerosi ambiti del Benessere Equo e Sostenibile agli obiettivi di performance e alla creazione di Valore Pubblico per la comunità interna e per il territorio.
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	Il PIAO integra trasversalmente gli indirizzi ministeriali e i requisiti delle agenzie di valutazione in tutta la filiera della programmazione. Nello specifico, gli obiettivi strategici e operativi risultano esplicitamente ancorati alle linee guida del PNRR, alla Programmazione triennale di sistema, nonché agli standard e ai cicli di valutazione ANVUR (quali AVA e VQR). Tali direttive e indicatori nazionali ed europei operano su due livelli interconnessi: • A livello di Valore Pubblico: definendo gli impatti strategici e di lungo periodo che l'Ateneo intende generare sul sistema della ricerca, della didattica e del territorio in coerenza con le politiche di coesione e ministeriali. • A livello di obiettivi di Performance: traducendo tali indirizzi in target gestionali annuali concreti, misurabili e associati alle responsabilità delle diverse strutture e aree dirigenziali.



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) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 6) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 7) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 8) No 9) L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025 10) Altro (Specificare)	Non è presente alcuna menzione delle raccomandazioni della CEV all'interno del documento. Il Rapporto di Accreditamento Periodico è stato approvato dal Consiglio ANVUR il 13 ottobre 2025 (Delibera n. 243/2025) e il successivo Decreto Ministeriale di accreditamento, datato 17 dicembre 2025, è pervenuto formalmente all'Ateneo in data 7 aprile 2026. Di conseguenza, tali elementi non hanno potuto trovare recepimento nel PIAO 2026-2028, in quanto quest'ultimo è stato precedentemente adottato con D.R. n. 64/2026 in data 30 gennaio 2026, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione (Delibera n. 17/2026 del 30 gennaio 2026).
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	Dai documenti programmatici non risulta che per ogni singolo obiettivo di Valore Pubblico siano stati esplicitamente individuati e associati i relativi stakeholder di riferimento su cui l'obiettivo impatta. Il PIAO riporta una mappatura e una classificazione generale degli stakeholder dell'Ateneo, ma senza un raccordo puntuale obiettivo-portatore di interesse. A tal fine, si suggerisce di integrare nei prossimi cicli programmatici uno schema matrice in cui, per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, vengano chiaramente associati gli stakeholder impattati. Una puntuale contestualizzazione degli interlocutori di riferimento contribuisce a delineare meglio il perimetro dell'intervento e a qualificare le reali implicazioni e gli impatti generati dall'azione di Ateneo.
19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Indicatori 2) Fonte dei dati 3) Baseline 4) Target 5) Altro (specificare)	Agli obiettivi di Valore Pubblico del PIAO, derivanti dalla Programmazione triennale e dal Piano strategico di Ateneo, risultano associati i relativi indicatori, le baseline di partenza e i target prospettici (in particolare su scala triennale con monitoraggio annuale). Per quanto riguarda le fonti dei dati, esse risultano in parte

			esplicitate all'interno dei modelli di gestione (ad esempio PCC, MUR, ANS, AlmaLaurea) e in parte chiaramente deducibili dal contesto istituzionale e ministeriale di riferimento.
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)	Il PIAO 2026-2028 dell'Ateneo recepisce in modo organico e dettagliato le indicazioni della Direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025. L'allineamento del Piano alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze si articola come segue (con azioni programmatiche dettagliate nella Sezione 3.3.4): • Leadership e soft skills: Sono previsti percorsi formativi mirati allo sviluppo di competenze manageriali, decisionali e relazionali per il personale dell'Ateneo. • Transizione amministrativa: Il piano punta al rafforzamento delle competenze per l'ottimizzazione dei processi interni, la semplificazione procedurale e l'innalzamento dei livelli di <i>accountability</i>. • Transizione digitale: È stato programmato un ampio e trasversale piano di formazione volto a consolidare le competenze digitali a tutti i livelli dell'organizzazione. • Transizione ecologica: Sono inclusi specifici interventi formativi incentrati sulla sostenibilità ambientale, sul modulo "PA per la trasformazione sostenibile", sugli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e sulla promozione di comportamenti responsabili verso l'ambiente e il territorio. • Valori e principi: La programmazione assicura moduli dedicati all'etica



			pubblica, alla trasparenza, alla legalità e all'anticorruzione. A supporto di tale impianto, l'Ateneo adotta un modello organizzativo coerente e strutturato, fondato sul proprio Dizionario delle Competenze, che garantisce la piena integrazione tra i fabbisogni formativi e lo sviluppo professionale del personale.
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)	Il PIAO 2026-2028 recepisce integralmente l'indicazione ministeriale. All'interno della Sezione 3.3.4 (e nella sezione dedicata alla Performance Organizzativa/Individuale dei Dirigenti), viene esplicitamente previsto l'obiettivo in capo alla dirigenza di garantire e promuovere la partecipazione del personale a iniziative formative per un minimo di 40 ore annue pro-capite, in piena coerenza con le direttive vigenti in materia di sviluppo delle competenze e valorizzazione del capitale umano.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Performance			
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Si 2) In parte 3) No	Gli obiettivi operativi e gli indicatori di performance — sia di efficacia quali-quantitativa, sia di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva e temporale — unitamente agli obiettivi operativi trasversali, risultano programmati in piena coerenza ed allineamento strutturale con gli obiettivi di Valore Pubblico identificati dall'Ateneo. <i>(Riferimento: PIAO 2026–2028, Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", da pag. 15).</i>
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	Il PIAO 2026-2028 prosegue e consolida l'impostazione metodologica già avviata nei precedenti cicli programmatici, confermando l'orientamento strategico verso la semplificazione, la misurabilità e la progressiva integrazione dei documenti di programmazione. All'interno di questa linea di continuità, il documento evidenzia i seguenti elementi evolutivi di maturazione del sistema: <i>Integrazione strategico-operativa:</i> Viene perfezionato il raccordo tra la pianificazione strategica di medio-lungo termine e le azioni operative annuali delle strutture. <i>Adeguamento normativo:</i> Si registra il pieno e tempestivo recepimento delle ultime novità legislative e delle direttive della Funzione Pubblica in materia di organizzazione e capitale umano. <i>Misurazione dell'impatto:</i> È ulteriormente rafforzata l'attenzione alla valutazione delle ricadute esterne e interne, attraverso il consolidamento della mappatura degli stakeholder, delle indagini di <i>customer satisfaction</i> e



			della definizione del Valore Pubblico. <i>Cultura della valutazione:</i> Si consolida un quadro di misurabilità più chiaro, trasparente e integrato dell'intera filiera.
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 Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	1) <i>Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo):</i> Definiti a partire dalla pianificazione strategica e dal Piano Triennale di Programmazione per delineare la visione e la creazione di Valore Pubblico complessivo dell'Ente. 2) <i>Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali):</i> Declinati nelle macro-strutture tecnico-amministrative per coordinare e orientare l'azione gestionale sui processi e sui servizi erogati. 4) <i>Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti):</i> Formalmente assegnati e pesati all'interno della sezione Performance Individuale, includendo anche gli obiettivi trasversali e normativi (quali il rispetto dei tempi di pagamento e il raggiungimento delle ore di formazione).
25.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	All'interno della sezione Performance del PIAO 2026–2028 (e nel connesso SMVP 2026), gli obiettivi risultano frequentemente associati a una pluralità di indicatori. Questa impostazione metodologica è finalizzata a garantire una valutazione multidimensionale della performance, integrando parametri differenziati quali l'efficienza gestionale ed economico-finanziaria, l'efficacia quali-quantitativa, l'impatto sul territorio, la qualità dei servizi e i livelli di soddisfazione degli utenti (<i>customer satisfaction</i>).

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)	Dalle schede degli obiettivi della Sezione 2.2 ("Performance") del PIAO 2026–2028 emerge un prevalente ricorso a indicatori volti a misurare l'<i>Efficacia</i> qualitativa dei risultati e l'impatto effettivo generato sui destinatari delle attività dell'Ateneo. Parallelamente, assume un rilievo centrale la misurazione della <i>Qualità percepita (customer satisfaction)</i>, attraverso la rilevazione sistematica del livello di gradimento dei servizi da parte della comunità universitaria (studenti, docenti e personale PTA) e degli stakeholder esterni. Pur essendo presenti anche metriche di natura gestionale (tempistiche e indicatori binari), l'impianto di valutazione e monitoraggio privilegia la qualità delle prestazioni e il raggiungimento sostanziale degli impatti programmati.
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 in nota) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	La definizione dei target di performance all'interno del PIAO 2026–2028 si basa su una metodologia integrata che tiene conto di una molteplicità di fattori qualificanti: <i>Serie storiche (1):</i> Utilizzate per analizzare il trend pregresso delle prestazioni e garantire la progressività degli obiettivi di miglioramento nel triennio. <i>Benchmark interni (2):</i> Impiegati per confrontare i risultati e l'efficienza tra le diverse strutture, Aree dirigenziali e Dipartimenti dell'Ateneo. <i>Benchmark esterni (3):</i> Basati sui dati e sui parametri di confronto definiti da fonti nazionali e di settore, quali il sistema ANVUR (indicatori AVA e VQR), le banche dati MUR/ANS, le indagini AlmaLaurea e i confronti metodologici del Progetto <i>Good Practice</i>. <i>Indicazioni degli stakeholder (4):</i> Acquisite sia mediante le rilevazioni periodiche sulla qualità percepita e



			sul benessere organizzativo (studenti, docenti e personale PTA), sia attraverso la consultazione di attori socio-economici del territorio.
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)	All'interno della Sezione 2.2.1 del PIAO 2026-2028 - <i>Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili (da pag.28)</i> si evidenzia che gli obiettivi operativi sono stati programmati in stretta coerenza con le priorità strategiche e nell'ambito delle risorse finanziarie stanziare. Nello specifico, il Bilancio unico di previsione triennale dell'Ateneo è strutturato per garantire la sostenibilità economica complessiva delle politiche e delle azioni programmate nel PIAO 2026-2028. Tuttavia, l'allocazione finanziaria risulta esplicitata a livello di programmazione generale e di macro-aree, mentre non sempre viene specificata l'esatta risorsa destinata a ciascun singolo obiettivo operativo nella Sezione 2.2. Raccomandazione del Nucleo: Per innalzare il livello di trasparenza e rafforzare il raccordo tra programmazione economico-patrimoniale e gestione delle performance, si suggerisce di integrare nei prossimi cicli programmatori una tabella di dettaglio che associ a ciascun obiettivo di performance le risorse finanziarie direttamente assegnate per la sua realizzazione.
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)	All'interno della Sezione 2.2 ("Performance") del PIAO 2026-2028 non sono indicati in modo diretto obiettivi assegnati ai singoli Dipartimenti o ad altre strutture dell'Ateneo (es. Scuole o Facoltà). Il raccordo tra il livello centrale e le strutture periferiche è garantito a monte, in sede di pianificazione strategica. Nella Sezione 2.1.1.1 ("La pianificazione strategica dei



			<i>Dipartimenti"</i>, p. 19), si specifica infatti che: <i>"Gran parte degli obiettivi strategici che l'Ateneo si è posto per il triennio 2024-2026 sono il solco e il quadro di riferimento necessari per orientare le azioni, finalizzate a concorrere al loro conseguimento, che ciascun Dipartimento è stato chiamato ad individuare ed articolare in un proprio Piano strategico 2024-2026".</i> Pertanto, la programmazione delle strutture dipartimentali trova attuazione e monitoraggio nei rispettivi Piani strategici di Dipartimento, coerentemente con gli indirizzi e il quadro di riferimento delineato nel PIAO di Ateneo.
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)	All'interno della Sezione 2.2 ("Performance") del PIAO 2026–2028 sono presenti specifici obiettivi e indicatori correlati sia alla soddisfazione dell'utenza (interna ed esterna) sia alla valutazione esterna dell'Ateneo. Nello specifico, la programmazione include: <i>Soddisfazione dell'utenza (Customer Satisfaction):</i> Indicatori dedicati a misurare il livello di gradimento espresso sia dagli stakeholder interni (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo) sia da quelli esterni, con particolare riferimento all'erogazione e alla qualità dei servizi tecnici, amministrativi e di supporto. <i>Valutazione e confronto esterno:</i> Indicatori ancorati al Progetto <i>Good Practice</i>, che prevedono rilevazioni periodiche standardizzate, somministrazione di questionari all'utenza e attività di benchmarking e confronto interuniversitario tra Atenei.

31.	Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altro (specificare quali altri strumenti nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Strumenti utilizzati e previsti: Questionari di rilevazione e indagini di <i>Customer Satisfaction</i>: Somministrazione periodica di questionari valutativi rivolti agli stakeholder interni (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo) ed esterni, volti a misurare il livello di gradimento, la qualità e la fruibilità dei servizi tecnici, didattici e amministrativi dell'Ateneo. <i>Aderenza al Progetto Good Practice</i>: Utilizzo delle metriche e delle rilevazioni standardizzate del Progetto <i>Good Practice</i>, che prevedono l'impiego di questionari comparabili su scala nazionale ed elaborazioni di <i>benchmarking</i> per il confronto diretto e la valutazione relativa dell'Ateneo rispetto al sistema universitario. <i>Analisi dei flussi e monitoraggio del BEN/OPVS</i>: Rilevazioni sull'impatto dei servizi di supporto e indagini sul benessere organizzativo e sul clima interno, le cui risultanze alimentano i target della Sezione Performance.
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)	La misurazione finale dei risultati di performance si avvale di una pluralità di fonti informative, accordando priorità ai dati certificati e integrati nei sistemi informativi gestionali dell'Ateneo e del Ministero. <i>Dati certificati e pubblicati (1)</i>: Open Data MUR, Anagrafe Nazionale Studenti (ANS), Relazioni annuali sulla Performance e indicatori ANVUR dei sistemi AVA e VQR. <i>Autodichiarazione del responsabile (2)</i>: Utilizzata in via residuale e complementare per quelle metriche specifiche non ancora direttamente tracciate o estratte in modo automatizzato dai sistemi informatizzati, per le quali i dati di consuntivo "saranno forniti direttamente dagli uffici competenti ove non ancora disponibili nei sistemi informatizzati".



			<i>Banche dati dell'Ateneo (3):</i> Applicativi gestionali d'Ateneo quali <i>U-GOV</i> (Risorse Umane e Controllo di Gestione), <i>Esse3</i> (Carriere Studenti), <i>Pentaho Business Analytics</i>, <i>HR Suite</i> e <i>HR Competenze</i>. <i>Banche dati esterne (4):</i> Piattaforme interuniversitarie e ministeriali, tra cui <i>PRO3</i> (Programmazione Triennale MUR), consorzio <i>CINECA</i> (cruscotti direzionali e piattaforma <i>SPRINT</i>), <i>IRIS</i> (catalogo e prodotti della ricerca scientifica) e schede <i>SUA-CdS</i> per la valutazione della didattica.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio del ciclo della performance e degli obiettivi individuali e organizzativi viene svolto ai sensi degli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009 e secondo le prescrizioni del <i>SMVP</i> d'Ateneo (<i>PIAO 2026–2028, Sezione 4.3 "Monitoraggio del ciclo della performance", p. 124</i>). <i>1. Modalità operative e livelli di controllo</i> Il processo si avvale di strumenti informatici dedicati (piattaforma <i>HR VP</i>) e di rilevazioni dirette, articolandosi sulle seguenti direttrici: Monitoraggio dello stato di avanzamento: Tracciamento della definizione, assegnazione, eventuale rimodulazione/variazione in corso d'anno e consuntivazione degli obiettivi individuali; Misurazione degli indicatori: Verifiche periodiche sui valori raggiunti dagli indicatori di performance istituzionale e organizzativa, integrate da indagini di <i>customer satisfaction</i>; Valutazione finale: Verifica del grado di conseguimento complessivo dei target e validazione delle valutazioni finali.



			2. Tempistiche e scansione temporale del ciclo Le attività si articolano durante l'intero arco annuale secondo le seguenti fasi programmatiche: Assegnazione degli obiettivi: Gennaio – Febbraio; Monitoraggio intermedio (in itinere): Giugno – Settembre; Monitoraggio finale e rendicontazione: Gennaio – Marzo dell'anno successivo; Chiusura formale del ciclo: Entro il 31 marzo dell'anno successivo.
34.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	L'OIV/Nucleo di Valutazione è direttamente coinvolto nella validazione della Relazione sulla Performance d'Ateneo entro il termine di legge del 30 giugno, processo che comporta la verifica rigorosa dei risultati e dei target conseguiti. Tale attività di controllo e riscontro si articola attraverso: a) esame delle fonti, dei dati di consuntivo e della documentazione fornita dai responsabili; b) incontri di approfondimento con le figure chiave della gestione (tra cui il Direttore Generale, i Dirigenti e i responsabili degli uffici di gestione e controllo); c) analisi a campione sulle schede di valutazione relative al grado di conseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi assegnati per il ciclo di performance.