

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

Questionario estratto dalle Linee Guida 2026 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, approvate con Delibera del Consiglio Direttivo n.60 del 24 febbraio 2026

SMVP

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

Altro. Il SMVP 2026 mantiene la struttura generale dell'edizione precedente, aggiornata per rispondere all'evoluzione organizzativa e ai requisiti AVA3. Le innovazioni introdotte nell'ambito della performance individuale riguardano: (i) valutazione del personale in apprendistato: inserimento di una nuova sezione dedicata ai Funzionari assunti con questa tipologia contrattuale; (ii) sviluppo delle competenze: formalizzazione, nella scheda di valutazione, della rilevazione dei fabbisogni formativi emersi durante i colloqui di feedback.

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

Sì. I comportamenti organizzativi risultano opportunamente differenziati sia in relazione alle aree professionali sia in base ai ruoli ricoperti nell'organizzazione. Nell'ambito del sistema complessivo di valutazione della performance individuale, il peso ponderale attribuito ai comportamenti organizzativi è definito in misura variabile, con un'incidenza compresa tra il 50% e il 75% a seconda della specificità e del livello di responsabilità della figura considerata.

3. Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Sì.

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo, indicatore e target?

Sì.

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

Sì. Nella fase di *misurazione* si rilevano i valori degli indicatori e si quantifica il livello effettivo di raggiungimento del risultato. Nella fase di *valutazione*, le informazioni raccolte sono analizzate e interpretate: se il risultato corrisponde esattamente a quanto programmato, all'obiettivo è attribuito il massimo del punteggio assegnabile in relazione alla metrica adottata; nel caso in cui il target programmato non sia stato pienamente raggiunto, vengono analizzate le cause dello scostamento rispetto al valore atteso e viene formulata una valutazione congrua, tenendo conto dei fattori di contesto che hanno inciso sul mancato raggiungimento. La valutazione delle performance individuali è formalizzata nell'ambito del processo di feedback.

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.

Gli indirizzi annuali del Direttore Generale sono assegnati dalla Rettrice e approvati nel PIAO. Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009, il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Dirigente di vertice (Direttore Generale). L'OIV predispone la proposta di valutazione del Direttore Generale, per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi di vertice a chiusura di ciascun ciclo, sulla base degli elementi esposti nella Relazione sulla Performance. Per quanto riguarda capacità manageriali e competenze trasversali, il Nucleo di Valutazione recepisce integralmente le valutazioni documentate dalla Rettrice in relazione al set di indicatori stabilito nella scheda di valutazione individuale. Le valutazioni contengono le osservazioni sulle modalità di attuazione dei comportamenti attesi e condivisi con il Direttore Generale nel corso delle loro interazioni (processo di feedback). Il Nucleo di Valutazione ha facoltà di ascoltare, in audizioni separate, la Rettrice e il Direttore Generale.

La valutazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione e si basa:

- per il 25% sui risultati della *performance organizzativa*, composta dagli esiti degli obiettivi operativi stabiliti nel PIAO e dai risultati delle indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi; per un ulteriore 25% sul grado di conseguimento degli **obiettivi** di vertice, misurati su una scala Likert a 4 livelli;
- per il restante 50%, sulle *capacità manageriali e comportamenti organizzativi*.

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.

Gli obiettivi annuali dei dirigenti sono assegnati dal Direttore Generale e approvati dal Consiglio di Amministrazione nel PIAO.

La valutazione si basa sui risultati di performance dell'Area presidiata: per il 40% sulla *performance organizzativa*, composta dagli esiti degli obiettivi operativi assegnati annualmente nel PIAO, comprendendo anche gli obiettivi di promozione della trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché quello relativo alla tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali; per il 5% sull'*obiettivo di qualità dei servizi* in termini di soddisfazione dell'utenza; per un peso che varia tra il 40% e il 55%, la valutazione si basa sui *comportamenti organizzativi*, osservati e valutati dal Direttore Generale in relazione al set di indicatori stabilito; infine, per la restante quota che varia tra lo 0% e il 15% la valutazione utilizza un *coefficiente correttivo*, ossia una quota che considera fattori variabili, come la complessità organizzativa gestita, la complessità relazionale e il clima organizzativo.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?

1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento.

9. Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo?

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.

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?

1)-3) Sì per tutti i Dirigenti. 5) **Altro:** Il rispetto dei tempi di pagamento costituisce inoltre un indicatore della performance organizzativa dell'Ateneo, il cui risultato produce effetti sull'intero personale non dirigente.

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?

Sì.

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

Sì.

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?

Più di 15.

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

Sì, interni ed esterni.

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?

Sì.

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...)

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

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?

Non ricevuto il rapporto nel 2025.

18. *Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli Stakeholders sui quali impatta l'obiettivo?*

Sì, per tutti gli obiettivi.

19. *Agli obiettivi di Valore Pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?*

Sì, indicatori e target.

Commento Agli obiettivi di valore pubblico sono associate anche le baseline

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)?*

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.

Commento. Il PIAO 2026-2028 pone un accento ancora più marcato sulla gestione per competenze attraverso il consolidamento del progetto Ri.Va.

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

Commento. Sebbene non sia ancora un obiettivo di performance individuale per tutti i dirigenti, il PIAO 2026-2028 inserisce tra gli obiettivi di vertice del Direttore Generale l'attivazione del modello di rilevazione dei fabbisogni formativi per tutte le famiglie professionali. Inoltre, il SMVP 2026 prevede per i valutatori (inclusi i dirigenti) la rilevazione dei fabbisogni formativi contestualmente alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Performance

22. *Gli obiettivi e gli indicatori di Performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?*

Sì.

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?*

1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)

2)-3) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali e a livello di unità interne alle Aree dirigenziali)

4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)

25. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?

2) Nella maggior parte dei casi.

26. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di Performance (sezione 2.2)?

5) Sì/NO realizzazione o meno dell'obiettivo; 6) Tempistiche/scadenze.

27. Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto?

1) si tiene conto delle serie storiche; 3) fa riferimento ai benchmark esterni; 4) si tiene conto delle indicazioni degli stakeholders; 6) **Altro**: indicazioni del Direttore Generale.

Commento: rispetto al punto 3, indagine GP, dati tratti dalle banche dati ANVUR e ministeriali (MUR, MEF).

28. In corrispondenza degli obiettivi di Performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

Altro. Al momento non sono indicate in modo puntuale le risorse finanziarie destinate alla realizzazione degli obiettivi di performance ma è stato avviato un lavoro di allineamento della programmazione economico-finanziaria all'attuazione operativa degli obiettivi.

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

Altro. La programmazione operativa è specificata annualmente nel PIAO in coerenza con le politiche dell'Ateneo, fissando per ogni ciclo le linee di indirizzo per l'attuazione delle strategie, che selezionano gli obiettivi strategici su cui converge la programmazione di breve periodo.

30. Nella sezione Performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?

Sì. Utenza coinvolta: studenti immatricolati ed iscritti; laureandi e laureati; dottorandi; assegnisti; docenti e ricercatori; PTA e CEL.

31. Se Sì (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?

1) Questionario; 2) Altri strumenti.

Commento 1: Good Practice; Almalaurea; Indagine SISVALDidat; indagine interna sui servizi amministrativi erogati dai Dipartimenti e dall'amministrazione centrale; indagine sui dirigenti somministrata ai Direttori di Dipartimento.

Commento 2: Audizioni, focus group.

32. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

1) dati certificati e pubblicati; 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo; 3) banche dati dell'Ateneo; 4) banche dati esterne.

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

L'amministrazione svolge il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance su impulso del Direttore Generale e in collaborazione con dirigenti e responsabili, attraverso moduli di rendicontazione predisposti dall'unità organizzativa competente, a metà del ciclo di performance (giugno-settembre) e in fase di rendicontazione finale. Gli esiti del monitoraggio ed eventuali proposte di rimodulazione sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione e comunicate al Nucleo di Valutazione.

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

Si, l'OIV effettua una verifica sulle procedure di misurazione e valutazione e sui risultati, attraverso l'esame della documentazione e l'accesso ai cruscotti interni, alle banche dati e agli applicativi.