



## Relazione Performance

### 1. La Valutazione della Performance

Il NdV ha compilato la scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance (da Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale 2025):

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>		
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<b>1) Sì</b> (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) <b>L'aggiornamento 2025 prevede:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'estensione dell'applicazione del SMVP a tutto il personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo</li><li>- l'aggiornamento del set delle competenze comportamentali in conformità con i D.M. 28/06/2023 - Modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale e D.M. 28/09/2022 - Linee guida per l'accesso alla Dirigenza Pubblica</li><li>- l'introduzione della valutazione bottom-up delle competenze comportamentali di Direttore Generale e Dirigenti.</li></ul> <b>2) No</b> <b>3) Altro</b> (specificare)
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<b>1) Sì</b> (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) <b>I comportamenti sono differenziati a seconda della posizione organizzativa (DG, Dirigenti, responsabili di strutture di II, III e IV livello, EP con incarico professionale, PTA senza incarico).</b> <b>2) No</b> <b>3) Altro</b> (specificare)
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?	<b>1) Sì</b> <b>2) No</b> <b>3) Altro</b> (specificare)
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<b>1) Sì</b> <b>2) No</b> <b>3) Altro</b> (specificare)
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<b>1) Sì</b> (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) <b>La misurazione è effettuata dai referenti gestionali dell'obiettivo e dai referenti performance di Direzione e validata dai Dirigenti, in maniera oggettiva, utilizzando l'applicativo SPRINT. I valori puntuali sono ricondotti a 4 livelli di raggiungimento del target (inferiore al base, base, intermedio, massimo).</b> <b>La valutazione si sviluppa in due momenti:</b>



		<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>analisi dei risultati della misurazione finale degli obiettivi di performance organizzativa, ivi compresi i fattori che possono aver influito sul grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;</b></li><li>2. <b>valutazione del contributo specifico individuale che è stato dato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.</b></li></ol> <p>La scala di misura per esprimere la valutazione è di tipo continuo con valori compresi tra 0 e 100; il valutatore, a fronte del target raggiunto come attestato dalla fase di misurazione finale, dovrà indicare un punteggio di valutazione all'interno di un range di punteggi corrispondenti a tale fascia (es: a fronte del raggiungimento del target massimo corrisponderà un punteggio tra 90 e 100).</p> <p>Potrà comunque essere espresso un punteggio relativo ad una fascia di risultato diversa rispetto a quella realizzata, previa idonea motivazione (per esempio aver rilevato il manifestarsi di fattori esogeni che hanno impedito il raggiungimento del target atteso e aver verificato che la persona valutata abbia esperito ogni azione in suo potere per l'ottenimento del miglior risultato).</p> <p>2) No 3) Altro (specificare)</p>
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	<p>La performance individuale del Direttore Generale è composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Performance Organizzativa Istituzionale, (peso 18%) misurata da un set di indicatori mutuati dal piano strategico di Ateneo</li><li>- Performance Organizzativa di Struttura (peso 42%), espressa attraverso quattro obiettivi riconducibili all'ambito gestionale e di sviluppo dell'Amministrazione di Ateneo e un obiettivo relativo alla fruizione di almeno 40 ore annue di formazione (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)</li><li>- Un set di competenze comportamentali attese (peso 35%), che tengono conto anche delle esigenze derivanti dalle nuove modalità organizzative connesse con il lavoro agile, di organizzazione del lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.</li><li>- Un obiettivo finalizzato a valorizzare la capacità di differenziazione delle valutazioni espresse (peso 5%)</li></ul> <p>Gli obiettivi sono assegnati dal CdA, su proposta del Rettore; la valutazione è espressa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore per la componente delle competenze comportamentali.</p>
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	<p>La performance individuale dei Dirigenti è composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Performance Organizzativa Istituzionale (peso 6%), misurata da un set di indicatori mutuati dal piano strategico di Ateneo.</li><li>- Performance Organizzativa di Struttura (peso 54%), espressa attraverso quattro obiettivi riconducibili all'ambito organizzativo di riferimento della Direzione e un obiettivo relativo alla fruizione di almeno 40 ore annue di formazione (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>- Un set di competenze comportamentali attese (peso 35%), che tengono conto anche delle esigenze derivanti dalle nuove modalità organizzative connesse con il lavoro agile, di organizzazione del lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.</li><li>- Un obiettivo finalizzato a valorizzare la capacità di differenziazione delle valutazioni espresse (peso 5%)</li></ul> <p>Gli obiettivi di performance individuale sono individuati attraverso un processo di negoziazione tra valutatore e persona valutata; per i dirigenti sono assegnati e valutati dal Direttore Generale.</p>
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) <b>Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></li><li>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li><li>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li><li>4) Altro (specificare)</li></ol>
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)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) <b>Valutazione dal basso dei Dirigenti</b></li><li>2) Valutazione tra pari del personale</li><li>3) Valutazione collegiale</li><li>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</li><li>5) <b>Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b></li><li>6) <b>Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</b> <i>Nel 2025 è stato assegnato a DG e Dirigenti un obiettivo di performance individuale relativo alla fruizione di almeno 40 ore di formazione annue, e un obiettivo istituzionale relativo alla definizione di un analogo piano individuale per il PTA assegnato, e relativo monitoraggio.</i></li><li>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</li><li>8) Altro (specificare)</li></ol>
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)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) <b>Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità</b></li><li>2) <b>Sì, per il Direttore Generale</b></li><li>3) <b>Sì, anche per altri Dirigenti</b></li></ol> <p><i>È stato dato un obiettivo di performance istituzionale a DG e Dirigenti relativo al rispetto dell'indicatore di ritardo annuale (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1 commi 859 lett. b e 861).</i></p> <p><i>Target: &lt;= 0 - valore calcolato su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2025 (fonte dati: Direzione Bilancio e Contratti).</i></p> <p><i>In applicazione dell'art. 4 bis, legge 41/2023, in caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.</i></p>



		4) No 5) Altro (specificare)
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)</b>		
<b>Valore Pubblico</b>		
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
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <b>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	1) Meno di 5 2) <b>Tra 5 e 10</b> <i>Nel PIAO, sezione 2.1, sono riportati i 9 obiettivi di valore pubblico presenti nel Piano Strategico.</i> 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) <b>Sì interni ed esterni</b> 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No
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) <b>Sì</b> 2) No
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) <b>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b> 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) <b>Sì per tutti gli obiettivi</b> 2) Sì per alcuni 3) No
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) <b>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</b> 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No
19.	In che misura il PIAO 2025-2027 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) <b>Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori</b> <i>Nella sottosezione Formazione del PIAO sono state recepite tutte le 5 aree, prevedendo interventi formativi per ciascuna di esse, senza però individuare indicatori specifici.</i> 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



		<ul style="list-style-type: none"><li>3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo</li><li>4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici</li><li>5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale</li><li>6) Altro (specificare)</li></ul>
20.	Il PIAO 2025-2027 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?	<ul style="list-style-type: none"><li>1) <b>Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale</b> <b>L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato anche a tutto il PTA.</b></li><li>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.)</li><li>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</li><li>4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva</li><li>5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo</li><li>6) Altro (specificare)</li></ul>
<b>Performance</b>		
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ul style="list-style-type: none"><li>1) <b>Sì</b> <b>In particolare, gli obiettivi di performance organizzativa sono definiti in derivazione dagli obiettivi strategici. Per ciascun obiettivo sono indicati gli stakeholder e indicatori coerenti con quelli indicati per i corrispondenti obiettivi/azioni di Valore Pubblico del Piano Strategico.</b></li><li>2) In parte</li><li>3) No</li></ul>
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<ul style="list-style-type: none"><li>1) <b>Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b></li><li>2) Caratterizzato da alcune modifiche</li><li>3) Caratterizzato da significative modifiche</li></ul>
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (Più risposte)	<ul style="list-style-type: none"><li>1) <b>Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</b></li><li>2) <b>Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</b></li><li>3) <b>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)</b></li><li>4) <b>Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</b></li></ul>
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	<ul style="list-style-type: none"><li>1) Sì, sempre</li><li>2) Nella maggior parte dei casi</li><li>3) <b>Solo in alcuni casi</b></li><li>4) No, mai</li></ul>



25.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	<b>1) Efficacia</b> 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) <b>4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b> <i>La tipologia "sì/no" è legata alla natura progettuale della maggior parte degli obiettivi.</i> 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)
26.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b> 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) <b>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</b> <i>Si consultano gli stakeholder interni come la parte politica (rettore, VR, dipartimenti) o esterni (indicazioni dalle indagini di customer satisfaction presso studenti, docenti e personale TA, ad es. GoodPractice, Opinione Studenti, nonché dalle Commissioni paritetiche docenti-studenti), oltre che considerare le indicazioni del management (DG e Dirigenti) anche rispetto alla realizzazione di grandi progetti e progettazione di nuovi servizi (es. PNRR, Dip. Eccellenza, grandi progetti di ateneo) o di adeguamento dell'organizzazione e dei servizi a novità normative (es. nuovo codice appalti).</i> 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) Altro (specificare)
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No <b>3) Altro (specificare): Raccordo nel bilancio di previsione.</b> <i>Il raccordo tra ciclo della performance e pianificazione economico-finanziaria avviene nel bilancio di previsione, dove trovano copertura gli eventuali costi diretti legati agli obiettivi così come dichiarati nel Piano, nonché i costi del personale.</i>
28.	Nella sezione performance sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No <b>3) Altro (specificare):</b> <i>La performance organizzativa di struttura ha obiettivi assegnati alle Direzioni, a loro volta articolate in Poli a servizio di gruppi di dipartimenti.</i> <i>Alcuni obiettivi organizzativi prevedono il coinvolgimento dei Dipartimenti e in particolare del PTA assegnato alle attività di supporto alla ricerca/didattica/terza missione.</i> <i>Inoltre, alcuni obiettivi strategici istituzionali sono declinati nei Piani Triennali dei Dipartimenti.</i>
29.	Nella sezione performance sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<b>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b> <b>Docenti, TA e studenti.</b> 2) No 3) Altro (specificare)



30.	Se Sì (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Questionari</b> (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) <b>Rilevazione Good Practice; Rilevazione Opinione Studenti.</b> <b>2) Altri strumenti</b> (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Dati certificati e pubblicati</b> <b>2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) Anche dati dell'ateneo</b> <b>4) Anche dati esterne</b> 5) Nessuna fonte specifica 6) Altro (specificare)
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<b>Il SMVP prevede un monitoraggio formale da effettuarsi entro il 31 luglio di ogni anno da presentare al CdA, sentito il NdV. Se si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato, si approfondiscono le ragioni dello scostamento e se necessario si propone al CdA una rimodulazione dell'obiettivo e/o dei target. L'amministrazione provvede inoltre a monitoraggi periodici alla luce delle necessità di controllo e degli oneri derivanti dalla rilevazione dei dati; inoltre a prescindere da tali eventi di monitoraggio, ciascuna persona titolare di obiettivi è tenuta a segnalare tempestivamente al/alla responsabile della struttura di appartenenza o della Direzione l'eventuale insorgenza di problemi e situazioni critiche che possano pregiudicare il raggiungimento parziale o totale dei target previsti, con relative proposte di azioni correttive.</b>
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) <b>Altro</b> (specificare) <b>In occasione della valutazione della performance del DG il Nucleo verifica la misurazione dei risultati riportata nella documentazione, che approfondisce durante l'audizione dello stesso DG.</b> <b>Inoltre, nel monitoraggio intermedio della performance organizzativa l'OIV svolge una verifica a campione della misurazione dei risultati riportata nella documentazione, eventualmente approfondendo con gli uffici competenti.</b>