



## 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?	<p>1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) <b>L'aggiornamento 2025 prevede:</b></p> <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> <p>2) No 3) Altro (specificare)</p>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>1) Sì (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></p> <p>2) No 3) Altro (specificare)</p>
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?	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (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></p>



		<p>1. 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;</p> <p>2. valutazione del contributo specifico individuale che è stato dato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. 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). 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	La performance individuale del Direttore Generale è composta da: <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> 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.
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	La performance individuale dei Dirigenti è composta da: <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><b>1) 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><b>1) 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><b>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b></li><li><b>6) 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><b>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità</b></li><li><b>2) Sì, per il Direttore Generale</b></li><li><b>3) Sì, anche per altri Dirigenti</b> <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> <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> <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></li></ol>



		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) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 <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) Sì interni ed esterni 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) Sì 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) 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
17.	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
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 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:</b> tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori <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:</b> L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale <i>L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato anche a tutto il PTA.</i></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) Sì <i>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.</i></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)	<p>1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) <b>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)</p>
26.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) <b>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)</p>
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<p>1) Sì 2) No 3) <b>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></p>
28.	Nella sezione performance sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<p>1) Sì 2) No 3) <b>Altro (specificare):</b> La performance organizzativa di struttura ha obiettivi assegnati alle Direzioni, a loro volta articolate in Poli a servizio di gruppi di dipartimenti. Alcuni obiettivi organizzativi prevedono il coinvolgimento dei Dipartimenti e in particolare del PTA assegnato alle attività di supporto alla ricerca/didattica/terza missione. Inoltre, alcuni obiettivi strategici istituzionali sono declinati nei Piani Triennali dei Dipartimenti.</p>
29.	Nella sezione performance sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<p>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) Docenti, TA e studenti. 2) No 3) Altro (specificare)</p>



30.	Se Sì (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<p><b>1) Questionari</b> (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) <b>Rilevazione Good Practice; Rilevazione Opinione Studenti.</b></p> <p>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</p>
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<p><b>1) Dati certificati e pubblicati</b> <b>2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) Banche dati dell'ateneo</b> <b>4) Banche dati esterne</b> 5) Nessuna fonte specifica 6) Altro (specificare)</p>
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>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 afferenza 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.</p>
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>