

RELAZIONE 2025

**VALUTAZIONE DEL CICLO
INTEGRATO DELLA
PERFORMANCE
NELL'AMBITO DEL PIAO**



1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

La parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance si riferisce in particolare al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvati annualmente dall'Ateneo, ed è compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati dall'ANVUR nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (Allegato 3 delle Linee Guida ANVUR 2025).

Come è noto, il D.Lgs 74/2017, novellando il D.Lgs 150/2009, ha consolidato il ruolo del NdV nell'ambito del processo di valutazione della performance degli Atenei, attribuendo ad esso maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP, il documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance.

Il PIAO, ovvero il Piano integrato di attività e organizzazione, è invece il documento unico di programmazione e governance previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 che ciascun Ateneo è tenuto ad approvare entro la scadenza del 31 gennaio di ogni anno.

Per rispondere alla finalità di integrazione con la quale è stato concepito, il PIAO è chiamato ad assorbire la maggior parte dei Piani che le amministrazioni pubbliche, fra le quali le Università, erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, trasparenza e anticorruzione.

Il PIAO, come prevede la normativa, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente e ha il compito di definire:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne (compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO è chiamato dunque a sostituire e a ricomprendere in sé altri strumenti di programmazione, in particolare: (1) il Piano della Performance; (2) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione; (3) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale; (4) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Lo schema predisposto dall'ANVUR nelle sue Linee Guida per la valutazione del ciclo integrato della performance è strutturato in due sezioni: la prima è dedicata all'esame del SMVP mentre la seconda approfondisce il PIAO, distinguendo in due sottosezioni gli elementi valutativi che riguardano gli obiettivi di valore pubblico da quelli più propriamente di performance.

Nella sottosezione Valore Pubblico, il Nucleo è chiamato ad esprimersi sulle modalità con cui l'Ateneo ha definito obiettivi di Valore Pubblico, in termini di integrazione con la strategia e con gli obiettivi di sistema, nonché in termini di coinvolgimento degli stakeholder. I punti di attenzione confluiti nella sotto-sezione Performance mirano invece ad analizzare la coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di Performance, oltre a confermare i tradizionali elementi di valutazione.

In particolare, secondo quanto disposto dalle Linee Guida ANVUR del 2025, la sezione dedicata al PIAO 2025-2027 ha previsto un'integrazione dei punti di attenzione relativi al Valore pubblico, per tener conto dell'eventuale recepimento sia delle indicazioni fornite da una direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione nel gennaio del 2025 in merito allo sviluppo delle competenze, sia della previsione di obiettivi assegnati ai dirigenti volti a garantire la partecipazione del personale a iniziative formative.

Il PIAO 2025-2027 dell'Università di Messina è stato approvato dal CdA nella seduta del 30 gennaio 2025, con parere favorevole del Senato Accademico. In seguito, il 6 agosto 2025, con delibera del Consiglio di Amministrazione e parere favorevole del Senato Accademico, il PIAO è stato integrato con un allegato contenente una tabella relativa alla programmazione del reclutamento del personale dirigente e tecnico-amministrativo per le annualità 2025 e 2026.

Il documento è strutturato in quattro sezioni, con 7 allegati che presentano la mappatura dei servizi digitali, il piano delle azioni positive, il budget destinato alle politiche strategiche, gli obiettivi di performance organizzativa e quelli destinati ai Dipartimenti, il quadro relativo all'anticorruzione, alla trasparenza e agli audit e, infine, il piano di reclutamento dei dirigenti e del PTA.

Con riguardo al Valore pubblico, il documento ne ricorda il ruolo strategico, ponendo in evidenza il ruolo dell'Ateneo nei processi di sviluppo del territorio di riferimento. Viene inoltre richiamato il nuovo ciclo di pianificazione strategica, avviato con la nomina della nuova Rettore e l'approvazione del nuovo Piano strategico 2024-2026 nel febbraio del 2024 con aggiornamento nell'ottobre dello stesso anno. Il documento, in tale prospettiva, ricorda i cinque principi ispiratori del Piano, strutturato in sei linee strategiche e ventitré obiettivi strategici. Nel testo, si pone enfasi sui benefici associati al «pianificare e misurare il Valore Pubblico, anche attraverso il PIAO», con particolare riguardo per il benessere degli stakeholder, e sui legami con il Programma triennale d'Ateneo (Pro3),

adottato nel 2024, i cui due progetti hanno evidenti ricadute sul piano del Valore pubblico: UniME Include, con azioni rivolte allo sviluppo di servizi per lo sviluppo equo e inclusivo; Università futura tra rinnovamento e reclutamento, con l'obiettivo di garantire maggiore spazio ai giovani ricercatori e di favorire nuove assunzioni di personale TA. Infine, si dà conto delle azioni pianificate per rafforzare i servizi digitali e l'accessibilità, fisica e non solo digitale, alle strutture e ai servizi di Ateneo. Tuttavia, manca una definizione chiara di quali siano gli obiettivi specifici di Valore pubblico, accompagnati da un set corrispondente di indicatori di performance e di target da raggiungere nel corso del triennio. Né sono resi espliciti gli eventuali riferimenti ad obiettivi di performance presenti nel PIAO e collegati a obiettivi di Valore pubblico.

L'architettura del processo di misurazione e valutazione della performance è raffigurata nel tradizionale ciclo di gestione. In modo opportuno, la performance organizzativa distingue l'ambito istituzionale da quello della struttura organizzativa senza però indicare quali siano gli obiettivi per l'anno in corso.

Sono identificate tre categorie di obiettivi – strategici, istituzionali e operativi. Gli obiettivi operativi, assegnati alle strutture organizzative o a gruppi predefiniti, a loro volta sono distinti in cinque differenti tipologie: di struttura, trasversali, di customer satisfaction, comuni a più strutture, di progetto.

Per la misurazione dei risultati, sono previsti tre gradi di raggiungimento: soglia, target, superiore al target. Per la performance individuale si fa riferimento sia alla valutazione di risultato sia a quella del comportamento organizzativo, secondo i criteri definiti all'interno del SMVP.

Il testo non contiene riferimenti ad obiettivi, target e indicatori stabiliti per l'anno; né vi sono rinvii espliciti ad allegati, indebolendo di fatto uno degli scopi fondamentali del PIAO, soprattutto sotto il profilo della performance, ovvero di favorire la trasparenza delle informazioni verso gli stakeholder e di rendere ancora più efficace il processo di monitoraggio intermedio e di valutazione annuale della performance organizzativa. Gli obiettivi così come gli indicatori e i target sono presentati in dettaglio in due allegati del PIAO in base ai soggetti o alle strutture responsabili del perseguimento di obiettivi operativi che potrebbe rendere più difficoltosa la valutazione della performance dell'Ateneo in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano strategico.

A tal fine, il NdV raccomanda all'Amministrazione di presentare all'interno delle sezioni Valore Pubblico e Performance uno schema chiaro e puntuale relativo agli obiettivi strategici, istituzionali e operativi, comprensivi di indicatori e target oppure in alternativa di richiamare i principali obiettivi o sfide strategiche con un puntuale rinvio agli allegati. Si suggerisce inoltre di prevedere una differente rappresentazione del quadro degli obiettivi strategici e di considerare la performance istituzionale in una prospettiva allargata.

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 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	In particolare, con le modifiche approvate il 23 giugno del 2025, ha introdotto criteri di dettaglio per la valutazione del comportamento organizzativo in modalità di lavoro a distanza.
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)	Sono differenziati in base ai ruoli ricoperti e alla modalità di lavoro. In particolare il SMVP nella versione aggiornata al giugno 2025 distingue sei differenti categorie, con corrispondenti differenze di criteri e di peso relativo: (a) direttore generale; (b) dirigenti; (c) responsabili strutture di II livello e personale EP; (d) responsabili strutture di II livello e personale EP in modalità di lavoro a distanza; (e) responsabili strutture di III livello e personale senza incarichi di responsabilità; (f) responsabili strutture di III livello e personale senza incarichi di responsabilità in modalità di lavoro a distanza.
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)	Nella versione 2025 del SMVP vengono esplicitati per ciascuna categoria di personale, con opportune differenziazioni.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	A volte si usano in maniera congiunta i termini “obiettivo” e “indicatore”. Si fornisce in ogni caso una descrizione chiara dei differenti tipi di indicatore. Il concetto di “target”, come quello di “soglia”, è chiaramente espresso.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	Nella descrizione dei processi le due fasi sono quasi sempre riconoscibili. Alla misurazione è dedicato un paragrafo ad hoc nel capitolo sulla performance istituzionale dove sono spiegate con sufficiente chiarezza la natura e l'utilizzazione degli indicatori per la misurazione dei risultati. Inoltre, è descritto in modo chiaro il calcolo del punteggio di performance organizzativa e degli obiettivi individuali. Il capitolo dedicato alla valutazione della performance individuale fornisce le informazioni necessarie, distinguendo fra fase di misurazione e valutazione propriamente detta.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 obiettivi sono assegnati dal CdA entro il 31 gennaio di ogni anno. La proposta di valutazione è inviata al CdA dal NdV sulla base di audizione o relazione presentata dalla Rettrice oltre che tenendo conto della Relazione sulla performance e degli elementi riportati dal DG nella relazione di accompagnamento. Nel SMVP 2025, la performance individuale ha un peso del 25%, mentre la performance organizzativa un peso complessivo del 45%, separando performance istituzionale (10%), performance organizzativa dell'amministrazione centrale (25%), performance organizzativa delle strutture decentrate (5%), obiettivi di customer (5%). La valutazione del comportamento organizzativo incide per il 30%. Nel PIAO 2025 risultano assegnati al DG 4 obiettivi individuali, coerenti con le finalità strategiche dell'Ateneo (obiettivi istituzionali) e agganciati al Piano strategico (2024-2026). Nel caso dell'obiettivo associato alla tempestività dei pagamenti si suggerisce di indicare nei valori soglia, target e superiore al target il valore < 0. Al DG, unitamente ai Dirigenti, è assegnato un obiettivo ulteriore assegnato alla Customer satisfaction. Per quest'ultimo caso, l'indicatore associato alla media Grandi Atenei 2021-2023 nell'ambito del progetto Good Practice non appare del tutto adeguato in considerazione del riferimento temporale. Il confronto diacronico con i risultati storici dell'Ateneo, così da misurare il processo di miglioramento, potrebbe essere più utile in assenza di dati contemporanei di benchmark e ugualmente sfidante.	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 sono assegnati dal Direttore generale. Nel SMVP 2025, la performance individuale ha un peso del 30%, mentre la performance organizzativa un peso complessivo del 40%, distinguendo performance istituzionale (7%), performance organizzativa della struttura di pertinenza (28%), obiettivi di customer (5%). La valutazione del comportamento organizzativo incide per il 30%. La valutazione del comportamento organizzativo viene effettuata attraverso la compilazione di una scheda di valutazione. Nel PIAO 2025, 3 obiettivi sono assegnati a tutti i dirigenti, mentre un obiettivo relativo alla tempestività dei pagamenti è assegnato a quattro dirigenti e un altro, relativo alla mobilità internazionale del personale, è assegnato al solo Dirigente Ricerca scientifica e internazionalizzazione. Come nel caso del DG, a tutti i Dirigenti è assegnato inoltre un obiettivo di customer satisfaction, misurato attraverso una survey.	
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)	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	Si osserva come la capacità di esercitare la leadership è presente nelle schede del SMVP fra gli elementi di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, con un peso significativo, pari al 25%.
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)	Sì, sono stati previsti negli obiettivi assegnati nell'ambito del PIAO 2025 al DG e a quattro dirigenti dell'Ateneo, anche in osservanza di quanto stabilito dal SMVP. Tuttavia, come già segnalato, si suggerisce per maggior chiarezza di indicare il valore < 0 per i valori soglia, target e superiore al target.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027			
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 2025-2027 richiama alcuni obiettivi della pianificazione strategica. Il quadro completo e aggiornato degli obiettivi istituzionali, strategici e operativi, con indicatori di performance e target è riportato negli Allegati 4 e 5 che andrebbero richiamati nel testo. Si suggerisce, per favorire l'integrazione con la pianificazione strategica, di richiamare nel testo i principali obiettivi e sfide del Piano e di rappresentare obiettivi strategici e operativi in una modalità che ne possa favorire la lettura agli stakeholder.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	Sono descritti alcuni aspetti dell'Ateneo che possono essere associati alla creazione di valore pubblico, e richiamato il Piano strategico per quanto riguarda l'impatto delle azioni sul benessere dei portatori di interesse. Tuttavia, non sono indicati in modo puntuale o in forma esplicita obiettivi di Valore Pubblico e dunque non sono formulate strategie coerenti per la sua realizzazione. Dall'analisi del Piano strategico e del PIAO, per esempio, sono rintracciabili obiettivi strategici che richiamano obiettivi di Valore pubblico, da quelli relativi alla sostenibilità ambientale, economica e sociale a quelli rivolti allo sviluppo del territorio. Vi sono inoltre richiami al Pro3, nonché ad azioni volte al perseguimento di obiettivi di inclusione e di accessibilità, alla valorizzazione di giovani ricercatori e al reclutamento di personale TA, al rafforzamento dei servizi digitali. Mancano tuttavia riferimenti espliciti ad eventuali obiettivi strategici collegabili ad obiettivi di Valore Pubblico.
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	Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico formulati in modo esplicito. Tuttavia, alcuni degli obiettivi di performance illustrati in Allegato 4 e agganciati a obiettivi del Piano strategico hanno una natura di valore pubblico, quali il miglioramento della capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide poste dallo sviluppo sostenibile, equo e inclusivo (S1); la riduzione dell'impronta ecologica dell'Ateneo (S2); il rafforzamento del ruolo dell'Ateneo per lo sviluppo equo e inclusivo (C2); la garanzia del diritto allo studio e il potenziamento dei servizi per il benessere degli studenti (C3); l'incremento dei servizi a favore di persone con disabilità o in condizioni di fragilità (C4). Occorre però rilevare che alcuni degli obiettivi operativi così come alcuni degli indicatori proposti non sono coerenti con tali obiettivi.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico e dunque non vi è traccia di coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni nell'individuazione di obiettivi o nella realizzazione della strategia.
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	Non sono presenti obiettivi di Valore Pubblico formulati in modo esplicito. In riferimento, al benessere organizzativo vi è un rinvio al Piano di azioni positive 2025-2027 (Allegato n. 2), predisposto e approvato dal CUG di Ateneo. Tuttavia, in alcuni degli obiettivi di performance istituzionale (Allegato 4) sono presenti elementi coerenti con le dimensioni del Bes o degli SDGs, posti in evidenza anche nel Piano strategico.
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	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico, vi è un richiamo alla coerenza con gli obiettivi progettuali di Pro3. Le relazioni tra obiettivi istituzionali/operativi riconducibili ad indirizzi del MUR o alle valutazioni di ANVUR così come alle milestone del PNRR andrebbero rese in forma esplicita. Un richiamo al PNRR è presente nell'obiettivo di predisposizione di programmi formativi assegnato ai dirigenti.
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	Non sono presenti obiettivi espliciti di Valore Pubblico. Vi è un richiamo generico al benessere degli stakeholder.
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	Non sono presenti obiettivi espliciti di Valore Pubblico e dunque non sono rintracciabili indicatori, fonte dei dati e target ad essi relativi.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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) 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 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	La direttiva Zangrillo viene richiamata nel testo (p. 57), con l'ipotesi di modificare e integrare il piano delle iniziative formative previste nel triennio. Non sono indicati però interventi specifici.
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?	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 2025-2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	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)	Negli Allegati 4 e 5, è possibile riscontrare la presenza di obiettivi istituzionali, organizzativi e individuali.
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	Nella sezione Performance non risultano. Dall'esame degli allegati 4 e 5, si conferma l'associazione di alcuni obiettivi – si veda ad esempio il caso dell'analisi dei consumi energetici o di diversi obiettivi assegnati ai Dipartimenti – a più indicatori.
25.	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)	Non sono descritte le tipologie di indicatori nella sezione 2.2 secondo le dimensioni indicate da ANVUR. Tuttavia, negli allegati, in riferimento agli obiettivi istituzionali e individuali assegnati al DG e ai dirigenti, gli indicatori sono riferibili alla realizzazione o meno dell'obiettivo, alle tempistiche/scadenze, all'efficienza (presumibile per esempio dalla fissazione di un numero-soglia di attività o documentazione da realizzare).

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
26.	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 nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Adottando per gli obiettivi di performance istituzionale come indicatore di base il dato attuale (baseline), i target tendono nella maggior parte dei casi ad essere collegati ad obiettivi di miglioramento in una prospettiva storica. In altri casi, laddove il target è costituito da scadenze temporali o da un numero prefissato di “prodotti” da realizzare (processi, documenti, eventi, indagini, etc.), esso appare riconducibile ad indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
27.	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)	Una tabella di corrispondenza tra obiettivi di performance e risorse finanziarie è presentata nell’Allegato 3, dove sono indicate per ciascuno dei 23 obiettivi strategici ricompresi nei 6 ambiti del Piano strategico di Ateneo 2024-2026 le somme stanziare nel budget 2025.
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	La sezione Performance (2.2) non indica obiettivi assegnati ai Dipartimenti che sono invece descritti nell’Allegato 5.
29.	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)	No, non nella sezione 2.2 del PIAO. Nell’Allegato 4 sono però presenti due obiettivi strategici che prevedono indagini di customer satisfaction, il primo assegnato ai dirigenti e volto alla promozione e realizzazioni di indagini per il miglioramento dei servizi, il secondo assegnato alle strutture e relativo al benessere organizzativo e ad altre tematiche inerenti all’inclusione, le disuguaglianze, le fragilità, la conciliazione vita/lavoro, etc. Nell’Allegato 5 si ricorda l’utilizzo dei dati AlmaLaurea sulla soddisfazione del percorso di studi come obiettivo assegnato ai Dipartimenti.
30.	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	È previsto, per gli obiettivi sopra ricordati, l’utilizzo di questionari nell’ambito di indagine ad hoc.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
31.	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)	Per le banche dati esterne sono utilizzate AlmaLaurea e Good Practice. Altre fonti di dati sono le relazioni dei delegati e le relazioni annuali dei Dipartimenti.
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il SMVP aggiornato al 2025 si sofferma più volte sul monitoraggio della performance, con riferimenti anche a una piattaforma dedicata (Uniperformance), ma non sono indicate tempistiche precise o le modalità con le quali l'Ateneo dà conto dei risultati intermedi.	
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	L'attuale NdV si è insediato dopo che la Relazione sulla performance era stata già compilata. Si riserva di svolgere verifiche a campione delle misurazioni dei risultati.