



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)	Il SMVP 2026 è stato aggiornato senza modificare l'impianto metodologico originario. Le principali modifiche riguardano: nuovo organigramma; chiarificazione delle matrici di misurazione; introduzione della tabella per l'indice di tempestività dei pagamenti; rimodulazione dei pesi per alcuni ruoli; revisione dei comportamenti organizzativi con due nuovi allegati di supporto ai valutatori.
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)	Il sistema prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi; essi sono differenziati in relazione ai ruoli professionali e supportati da metrica e quick-reference dedicate.
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	1) Sì	Il SMVP 2026 esplicita i pesi attribuiti ai diversi ambiti della valutazione individuale per ciascuna categoria/ruolo di personale, distinguendo tra Direttore Generale, Dirigenti/personale con delega di funzione

	individuali e ai comportamenti?		dirigenziale, Responsabili di I livello, Responsabili di II livello, personale con funzione specialistica, personale tecnico-amministrativo senza incarico e tecnici di laboratorio. I pesi sono riportati nella tabella 7 e differenziati tra qualità dei servizi, obiettivi organizzativi, obiettivi individuali e comportamenti organizzativi. Resta distinta la questione della performance istituzionale, che non è considerata come autonomo ambito, ponderato nella valutazione individuale ma tale circostanza non incide sulla presenza dell'esplicitazione dei pesi per categoria di personale.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	Il documento distingue chiaramente tra obiettivo, indicatore, baseline e target, sia nel ciclo della performance sia nella definizione degli obiettivi del PIAO.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con le quali si realizzano le due fasi)	Il SMVP 2026 distingue chiaramente la misurazione dalla valutazione della performance. La misurazione è la fase in cui si rilevano i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, mediante il confronto tra indicatori e target previamente definiti; essa si sviluppa nel corso del

			ciclo della performance attraverso il monitoraggio intermedio, l'eventuale ridefinizione e riassegnazione degli obiettivi e la successiva rendicontazione finale. La valutazione costituisce invece la fase successiva, nella quale i risultati misurati vengono esaminati dai soggetti valutatori per formulare il giudizio finale sulla performance individuale e organizzativa, tenendo conto anche del confronto con il valutato e dei diversi ambiti di valutazione previsti dal Sistema.
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 valutazione del DG si articola nei quattro ambiti previsti dal sistema: qualità dei servizi 30%, obiettivi organizzativi 40%, obiettivi individuali 15%, comportamenti organizzativi 15%. Gli obiettivi del DG sono definiti da Rettore e CdA; l'assegnazione avviene da parte del CdA; la valutazione dei risultati è deliberata dal CdA, sentito il Rettore e con proposta/parere del NdV.	
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti)	Per i dirigenti/personale con delega di funzione dirigenziale gli ambiti sono: qualità dei servizi 30%, obiettivi organizzativi 30/40% (dal testo emerge 40% come	

	nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	peso prevalente dell'ambito organizzativo), obiettivi individuali eventuali 10%, comportamenti 30%. Gli obiettivi sono definiti nell'ambito del processo guidato dal DG e approvati nel PIAO dal CdA; la valutazione è effettuata dal Direttore Generale.	
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	Il SMVP appare strutturato, coerente con PIAO e ciclo della performance, aggiornato annualmente e orientato sia alla misurazione sia al miglioramento organizzativo.
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	4) Valutazione da parte di stakeholder esterni; 5) Valutazione della leadership del personale dirigenziale; 6) Assegnazione di obiettivi finalizzati a piani formativi individuali; 8) Altro (ricepimento parziale mediante revisione dei comportamenti organizzativi). La qualità dei servizi è misurata anche tramite customer satisfaction del progetto Good Practice; i comportamenti organizzativi sono stati rivisti anche alla luce della

		definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	Direttiva 28.11.2023. Inoltre, negli Allegati 2 e 3 dello SMVP 2026, la leadership è espressamente prevista come comportamento organizzativo oggetto di valutazione per il Direttore Generale e per i Dirigenti/personale con delega di funzione dirigenziale. Per questi ultimi, tra le evidenze osservabili e gli indicatori figurano anche l'individuazione dei bisogni formativi individuali e collettivi, la promozione della formazione continua, il numero di ore formative pro capite, gli attestati di formazione rilasciati e la frequenza ai corsi. Il PIAO recepisce la Direttiva Zangrillo 14.1.2025 sulla formazione con programmazione formativa strutturata.
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)	3) Sì, anche per altri Dirigenti; il SMVP 2026 integra l'indicatore di tempestività dei pagamenti nel sistema di valutazione, tuttavia, nell'allegato degli obiettivi individuali del Direttore Generale non è espressamente riportato, per il 2026, un obiettivo individuale specifico sui tempi di pagamento. Dagli obiettivi di performance organizzativa 2026 emerge

			espressamente l'assegnazione dell'obiettivo <i>"Garantire il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa"</i>, misurato mediante l' <i>"indice di tempestività dei pagamenti"</i>, all'Area Risorse Umane e Finanziarie, nonché ad altre strutture dell'Ateneo (Area Patrimonio, Centri e Dipartimenti). Il SMVP 2026, inoltre, introduce una specifica tabella per la conversione dell'indice di tempestività dei pagamenti in punteggi di valutazione.
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	Il PIAO è descritto come strumento unitario di programmazione integrata; collega Piano Strategico, performance, trasparenza, capitale umano e salute organizzativa.
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	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) Il PIAO definisce il Valore Pubblico, individua obiettivi di Valore Pubblico coincidenti con gli obiettivi strategici del PSA e ne descrive la logica di generazione.
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	2) Tra 5 e 10 Il PIAO richiama i 9 obiettivi strategici del Piano Strategico 2024-2026, identificati come obiettivi di Valore Pubblico.

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	1) Sì interni ed esterni Il PIAO individua stakeholder interni ed esterni in sei macrocategorie e collega la creazione di Valore Pubblico ai benefici per utenti e stakeholder.
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	Gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono collegati espressamente agli SDGs dell'Agenda ONU 2030.
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	3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance. Nel PIAO 2026-2028 emergono obiettivi e strumenti di performance riconducibili agli indirizzi del MUR e alle valutazioni dell'ANVUR. In particolare, nella performance organizzativa è previsto, per l'Area Affari Generali e Istituzionali, l'obiettivo di stesura del nuovo Regolamento di funzionamento del Presidio di Qualità di Ateneo, espressamente collegato all'evoluzione del sistema di assicurazione della qualità e al rafforzamento dei processi di monitoraggio e autovalutazione. Inoltre, nella sezione dedicata alla formazione del personale sono presenti attività

			collegate al PNRR, tra cui la riforma della contabilità accrual. Il PIAO richiama infine, tra le fonti informative esterne utilizzate per il monitoraggio della performance, indicatori predisposti dal Ministero e dall'ANVUR, inclusi Programmazione Triennale, VQR, Scheda di Monitoraggio Annuale e Dashboard ANVUR. Non emergono invece, con pari livello di evidenza testuale, obiettivi di Valore Pubblico direttamente qualificati nel PIAO come riconducibili a specifici indirizzi MUR/ANVUR.
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?	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	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	1) Sì per tutti gli obiettivi Il PIAO 2026-2028 conferma l'impostazione già presente nel PIAO 2025-2027: gli obiettivi di Valore Pubblico coincidono con gli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, mentre gli stakeholder destinatari del Valore Pubblico sono individuati nella sottosezione 2.1.5. Nel PIAO 2025-2027 tale collegamento è esplicitato testualmente, affermandosi che gli stakeholder cui gli obiettivi strategici si rivolgono sono i medesimi indicati nella sottosezione "Valore Pubblico". Nel PIAO 2026-2028, pur in assenza di una tabella analitica obiettivo/stakeholder, resta invariata la medesima architettura logica tra obiettivi strategici di Valore Pubblico e stakeholder di riferimento.
	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target) 2) Sì (indicatori, fonte dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	2) Sì (indicatori, fonte dati e target) Nel PIAO 2026-2028 gli obiettivi di Valore Pubblico coincidono con gli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 e la loro misurazione coincide con quella della performance istituzionale. Il documento richiama un impianto di misurazione fondato su indicatori e target; inoltre, il monitoraggio è descritto come

			verifica periodica del grado di conseguimento degli obiettivi programmati. Il SMVP 2026, sul piano metodologico, distingue espressamente obiettivo, indicatore, baseline e target, e prevede che nella definizione degli obiettivi siano riportati gli elementi utili alla misurazione. Non risulta, però, esplicitata nel corpo del PIAO in modo puntuale e sistematico per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, la 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)?	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	2) Recepimento ampio Il PIAO 2026-2028 recepisce in misura ampia le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 sulle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze. La sezione 3.3.5 del Piano dedica uno specifico blocco alla formazione del personale, articolandolo in linee generali, obiettivi, aree tematiche di sviluppo e priorità formative per il 2026. In tale quadro risultano chiaramente presenti: leadership e soft skills, attraverso percorsi su competenze manageriali, lavoro in gruppo, gestione delle relazioni e dei conflitti, nonché rafforzamento delle capacità comunicative; transizione amministrativa, mediante corsi su performance, PIAO, Valore Pubblico, procedimenti amministrativi universitari e contabilità pubblica; transizione digitale, attraverso

		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)	iniziative su digitalizzazione dei processi, documenti digitali, banche dati, autenticazione in rete, open data, big data, intelligenza artificiale, cyber security e piattaforma Syllabus; valori e principi, in quanto il PIAO collega la formazione alla qualità dell'azione amministrativa, alla trasparenza, alla legalità, alla performance e alla creazione/protezione del Valore Pubblico; transizione ecologica, che risulta presente, ma con minore evidenza e sistematicità rispetto alle altre aree, soprattutto tramite la piattaforma Syllabus e nel più generale collegamento del PIAO agli obiettivi di sostenibilità. In particolare, i corsi Valore PA – INPS 2026 coprono aree relative a performance e Valore Pubblico, lavoro di gruppo e gestione dei conflitti, produzione e gestione dei documenti digitali, intelligenza artificiale e cyber security, nonché gestione della contabilità pubblica e controllo della spesa. La piattaforma Syllabus è inoltre richiamata come strumento per la formazione personalizzata del personale pubblico e include espressamente contenuti su competenze digitali, cybersicurezza, intelligenza artificiale, BIM, transizione ecologica e transizione amministrativa. Ne deriva un
--	--	--	---

			recepimento non meramente formale, ma operativo e programmato. Tuttavia, la transizione ecologica non appare ancora strutturata nel Piano con la stessa densità e articolazione riservata alle aree manageriali, amministrative e digitali.
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	3) Recepito solo parzialmente Il PIAO prevede che tutto il personale sia invitato a partecipare ad almeno 40 ore annue pro-capite di formazione; non emerge però l'assegnazione formale di tale obiettivo come obiettivo individuale di performance a tutti i dirigenti.

		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)	
Performance			
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	Il PIAO chiarisce che dagli obiettivi strategici di Valore Pubblico derivano gli obiettivi di performance organizzativa e individuale; il sistema segue una logica a cascata.
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2028?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	2) Caratterizzato da alcune modifiche Vi è sostanziale continuità dell'impianto, ma con aggiornamenti legati a nuova struttura organizzativa, rafforzamento del collegamento con il Valore Pubblico, formazione e revisione di alcuni

			pesi/strumenti.
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 Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	1) Obiettivi istituzionali; 2) Obiettivi organizzativi a livello di Aree dirigenziali; 3) Obiettivi organizzativi a livello di Strutture/unità interne; 4) Obiettivi individuali del DG e dirigenti Il PIAO e il SMVP prevedono obiettivi strategici/istituzionali, obiettivi organizzativi delle strutture e obiettivi individuali, con allegato specifico per il DG. Gli obiettivi individuali sono <i>“obbligatoriamente assegnati al Direttore Generale e al personale TAB titolare di funzione specialistica; al restante personale gli eventuali obiettivi individuali possono essere assegnati dai rispettivi valutatori”</i> (PIAO-PAR. 2.2.3 La performance individuale PAG. 26)
25.	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	2) Nella maggior parte dei casi Nel PIAO 2026-2028 la presenza di più indicatori associati agli obiettivi non è solo eventuale, ma è espressamente contemplata a livello metodologico. Il documento chiarisce infatti che gli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 sono articolati in uno o più obiettivi specifici, ai quali sono associati i rispettivi

		indicatori e target, come dettagliato nell'allegato al Piano Strategico denominato "Programma delle Azioni Strategiche Università degli Studi della Basilicata 2024-2026". Il PIAO richiama dunque direttamente il PSA e il relativo Programma delle Azioni Strategiche come sede di dettaglio della misurazione degli obiettivi strategici/istituzionali. Per quanto riguarda la performance organizzativa, il PIAO 2026-2028 precisa inoltre che, per ciascun obiettivo organizzativo inserito nell'Allegato 1 – Obiettivi di performance organizzativa, sono riportati indicatori, target, pesi ed eventuale budget. La formula utilizzata nel documento è ampia e compatibile con la presenza di uno o più indicatori per il medesimo obiettivo, in coerenza con la logica di misurazione adottata. Il SMVP 2026 conferma espressamente questa impostazione metodologica. Nella disciplina della performance organizzativa e individuale il Sistema prevede che gli obiettivi siano definiti con indicatori e valori attesi, e che il monitoraggio possa riguardare anche criticità riferite agli obiettivi e/o agli indicatori, presupponendo quindi la possibilità che un singolo obiettivo sia misurato tramite più indicatori. Inoltre,
--	--	--

			il ciclo della performance è descritto come processo che collega definizione degli obiettivi, indicatori, valori attesi, monitoraggio e interventi correttivi. Sotto il profilo applicativo, l'Allegato 1 conferma che la pluralità di indicatori è presente in diversi obiettivi, ma non in tutti. Vi sono infatti obiettivi costruiti con più indicatori e altri con un solo indicatore sintetico.
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)	1) Efficacia; 6) Tempistiche/scadenze Nel PIAO 2026-2028 e nell'Allegato 1 agli obiettivi di performance organizzativa, gli indicatori più ricorrenti sono quelli di efficacia, in quanto volti a verificare il conseguimento del risultato o dell'output atteso e quelli relativi a tempistiche/scadenze, in quanto numerosi obiettivi sono misurati mediante il rispetto di termini finali, la presentazione di atti/documenti entro una certa data, lo stato di avanzamento o l'indice di tempestività dei pagamenti. Il SMVP 2026 conferma questa impostazione, prevedendo per gli obiettivi quantitativi la misurazione del grado di raggiungimento del risultato e, per quelli qualitativi, una valutazione fondata sia sulla qualità del risultato sia sul rispetto delle tempistiche concordate.

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 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)	4) Indicazioni degli stakeholder La definizione degli obiettivi e dei relativi target avviene mediante un modello ibrido top-down/bottom-up. La Direzione Generale individua gli obiettivi strategici prioritari, mentre i responsabili delle strutture raccolgono fabbisogni, intercettano criticità e formulano proposte di obiettivi, in una logica di miglioramento dei servizi e di ottimizzazione delle risorse. Inoltre, per la qualità dei servizi, il sistema tiene conto dei risultati della customer satisfaction del progetto Good Practice. Dalla documentazione emerge anche il rilievo di vincoli e opportunità connessi a risorse disponibili, budget, criticità di contesto, esigenze sopravvenute e sostenibilità organizzativa e finanziaria. Emerge, sebbene in modo non sistematico, il ricorso a benchmark interni o benchmark esterni come criterio generale di definizione dei target.
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)	1) Sì L'Allegato 1 al PIAO prevede espressamente che, per gli obiettivi di performance organizzativa, sia riportato il <i>"budget previsto, se applicabile"</i> . Quindi il documento stesso chiarisce che l'indicazione delle risorse finanziarie non è

			generalizzata, ma legata all'esigenza.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	L'allegato 1 del PIAO illustra gli obiettivi assegnati alle Aree dell'Amministrazione centrale, ai Dipartimenti, ai Centri e all'Avvocatura 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)	1) Sì È prevista la valutazione della qualità dei servizi mediante questionario di customer satisfaction del progetto Good Practice. Utenza coinvolta: Studenti (primo anno e anni successivi) Docenti Dottorandi e Assegnisti di ricerca Personale Tecnico-Amministrativo (PTA).
31.	Se SI (al punto 30), 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.)	1) Questionari Good Practice e Questionari di Ateneo; Altri strumenti: sistema di reportistica/Data Warehouse, sistema informatizzato di gestione della performance, rilevazioni di singoli uffici e basi dati esterne (MUR, ANVUR, CINECA, Dashboard ANVUR, VQR, SMA). Lo strumento principale di rilevazione della soddisfazione dell'utenza è il questionario di Customer Satisfaction del progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano,

		utilizzato per misurare la qualità percepita dei servizi erogati dall'Ateneo. Il documento richiama inoltre specifiche indagini di customer satisfaction rivolte a diverse categorie di utenti e, per il personale tecnico-amministrativo, anche il monitoraggio del benessere organizzativo nell'ambito del medesimo progetto. Accanto ai questionari, il PIAO 2026-2028 prevede ulteriori strumenti di supporto al monitoraggio, tra cui un sistema di reportistica basato sul Data Warehouse di Ateneo, in grado di integrare informazioni provenienti da diversi applicativi gestionali, le rilevazioni effettuate dai singoli uffici, il sistema informatizzato per la gestione delle valutazioni della performance e l'utilizzo di basi dati esterne e indicatori predisposti da Ministero, ANVUR e CINECA (tra cui Programmazione Triennale, VQR, Scheda di Monitoraggio Annuale e Dashboard ANVUR). Gli strumenti utilizzati o previsti, pertanto, non si esauriscono nei soli questionari, ma comprendono anche un insieme integrato di strumenti informativi e di business intelligence a supporto del monitoraggio della performance e della qualità dei servizi.
--	--	---

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)	1) Dati certificati e pubblicati; 3) Banche dati dell'ateneo; 4) Banche dati esterne. Le fonti utilizzate per la misurazione finale dei risultati sono plurime e integrate. Il PIAO 2026-2028 richiama anzitutto fonti certificate e pubblicate, quali i documenti contabili e, più in generale, i dati ufficiali riportati nella Relazione sulla Performance e negli atti di monitoraggio. Accanto a queste, il documento richiama l'utilizzo di banche dati interne dell'Ateneo e di sistemi informativi istituzionali, in particolare il Data Warehouse e la piattaforma per la valutazione della performance, destinati a supportare i processi di monitoraggio, misurazione e valutazione. Sono inoltre espressamente considerate banche dati esterne, tra cui indicatori predisposti da MUR e ANVUR, il Cruscotto FFO del CINECA, la Programmazione Triennale, la VQR, la Scheda di Monitoraggio Annuale e gli esiti delle valutazioni ANVUR e MUR, inclusa la Dashboard ANVUR.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	La sezione 4 del PIAO descrive il Sistema di monitoraggio dell'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel Piano.	

		Ogni anno, entro il mese di luglio, l'Ateneo verifica lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati, basandosi sui risultati raggiunti al 30 giugno. Questo monitoraggio avviene su tre livelli: istituzionale, organizzativo e individuale. Per la performance organizzativa, la Direzione Generale e la Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità confrontano i target previsti con i risultati ottenuti. Se emergono criticità, i dirigenti possono proporre modifiche che, se ritenute fondate, vengono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. In parallelo, i valutatori responsabili del personale provvedono a monitorare la performance individuale, verificando il contributo dei singoli dipendenti agli obiettivi assegnati e l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi. La performance istituzionale, infine, viene analizzata al termine del triennio, con	
--	--	---	--



		una valutazione complessiva condotta dal Consiglio di Amministrazione. Tutto il processo è supportato da strumenti come il sistema informatizzato per la gestione della performance, la reportistica del Data Warehouse d'Ateneo, i questionari di Customer Satisfaction e una serie di banche dati interne ed esterne (CINECA, ANVUR, MUR). Il Nucleo di Valutazione assume un ruolo di primo piano: monitora l'andamento, valuta la coerenza con gli obiettivi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e valida la Relazione Annuale sulla Performance, che rende conto dei risultati all'intera collettività.	
--	--	--	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
34.	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)	1) Sì, L'NdV in funzione di OIV non solo è coinvolto nella fase di validazione dei risultati finali, ma anche nel controllo in itinere, con attività di verifica su obiettivi, indicatori e risultati misurati da strutture interne. Questo equivale a una forma di campionamento funzionale. Nella sezione 4.2 del PIAO si specifica che l'OIV <i>“monitora, in corso di esercizio, l'andamento delle attività riferite alla programmazione operativa” e “valuta l'opportunità di interventi correttivi”</i>. La valutazione intermedia, prevista entro luglio di ogni anno, è il momento operativo in cui queste verifiche a campione vengono svolte.