



Relazione del Nucleo di Valutazione ai fini del sistema AVA - valutazione della performance anno 2026

Seduta del Nucleo di Valutazione del 17 luglio 2026



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona è così composto:

Prof. Antonio Schizzerotto (*Coordinatore*): Professore Emerito di Sociologia, Università di Trento

Prof. Antonio Nisio: Ricercatore di Economia aziendale, Università "Aldo Moro" di Bari

Prof. Piero Olivo: Ordinario di elettronica, Università di Ferrara

Prof.ssa Adelaide Quaranta: Associata di Diritto privato, Università "Aldo Moro" di Bari

Prof.ssa Luisa Saiani: Già Ordinario di Scienze infermieristiche, Università di Verona

Prof. Sandro Stanzani: Associato di Sociologia, Università di Verona

Andreina Stratu: rappresentante della componente studentesca

Per la sua attività, il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione dell'Unità Operativa "Valutazione e qualità" con sede presso via dell'Artigliere, 8 - 37129 Verona, tel. 045 802 8550 – 8738 – 8229 – 8087, nelle persone di:

- Dott.ssa Laura Mion
- Dott.ssa Daiana Donati
- Dott.ssa Angela Mellino
- Dott.ssa Laura Silva

L'Ufficio fa parte dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, coordinata dalla Dott.ssa Antonella Arvedi.



Sommario

Relazione di accompagnamento alla Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università di Verona	3
Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università	6



Relazione di accompagnamento alla Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università di Verona

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato la Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università di Verona per il ciclo 2026, tenendo conto della documentazione programmatica e regolamentare adottata dall'Ateneo. L'analisi ha preso in esame il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, il PIAO 2025-2027 per il confronto con il ciclo precedente, le schede degli obiettivi operativi del PIAO 2026-2028 e il Rapporto ANVUR di Accreditamento Periodico approvato nel 2025.

Il SMVP 2026 conferma un impianto strutturato e coerente con il quadro normativo di riferimento e con le Linee Guida ANVUR sulla gestione integrata della performance. Il sistema definisce gli ambiti di misurazione e di valutazione, le metodologie per misurare i risultati, le fasi e le responsabilità del processo, e regola la valutazione della performance sia organizzativa sia individuale. Esso riguarda la performance complessiva dell'Ateneo e delle sue unità, oltre a quella della Direttrice Generale, dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo con incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche.

Rispetto al ciclo precedente, il SMVP 2026 recepisce le indicazioni ministeriali in materia di valutazione individuale, formazione e valorizzazione del capitale umano, con particolare riferimento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. Il sistema valorizza anche gli aspetti comportamentali e manageriali, includendo comportamenti organizzativi, competenze manageriali, capacità di leadership e valutazione bottom-up. Tale impostazione rafforza il collegamento tra risultati, comportamenti, competenze e sviluppo organizzativo.

Il Nucleo osserva che il PIAO 2026-2028 si configura come documento unitario di integrazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa, performance, fabbisogni di personale, formazione, anticorruzione, trasparenza e monitoraggio. Il PIAO sostituisce diversi documenti programmatici precedentemente autonomi, tra cui il Piano della Performance, il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano di Azioni Positive. La sua elaborazione è stata coordinata dalla Cabina di Regia e si è basata su un ampio insieme di fonti, tra cui il Piano Strategico 2026-2028, la Relazione sulla Performance, i precedenti PIAO, le Relazioni del Nucleo di Valutazione, il Bilancio di previsione, le Linee Guida ANVUR, l'Agenda ONU 2030, i documenti PRO3, il Gender Equality Plan, il Bilancio di Genere, il Bilancio di Sostenibilità, il Modello di Assicurazione della Qualità e la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Con riferimento al Valore Pubblico, il PIAO 2026-2028 si raccorda al Piano Strategico di Ateneo e declina gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, linee di intervento, indicatori, target, strutture responsabili e, ove previste, risorse. Le schede operative evidenziano il collegamento tra gli obiettivi, i domini BES, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e le priorità o i programmi nazionali, quali PNRR, PRO3, Dipartimenti di Eccellenza, AVA e VQR. La numerosità e l'articolazione degli obiettivi operativi confermano l'integrazione tra dimensione strategica e programmazione della performance.

Dalla documentazione esaminata emerge che gli stakeholder destinatari o impattati dagli obiettivi sono identificati, mentre non sempre risulta formalizzata una specifica fase di consultazione diretta degli stakeholder esterni nella definizione degli obiettivi di Valore Pubblico. Il Nucleo prende pertanto atto del coinvolgimento interno nel processo di pianificazione e dell'individuazione degli stakeholder destinatari delle azioni.

Per quanto riguarda la formazione del personale, il PIAO 2026-2028 recepisce in modo ampio le indicazioni della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. Il documento individua aree di formazione quali transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, terza missione, rendicontazione dei progetti, accessibilità, sviluppo sostenibile, benessere, pari opportunità, inclusione ed etica pubblica. Il PIAO prevede inoltre il monitoraggio della partecipazione, della soddisfazione e dell'impatto della formazione sulla crescita del personale, sul miglioramento della performance e sulla creazione di valore pubblico.

Il Nucleo ha verificato che nel PIAO 2026-2028 sono presenti obiettivi e azioni in linea con le principali aree di miglioramento indicate dalla CEV, in particolare in materia di pianificazione, monitoraggio, qualità, partecipazione degli studenti e miglioramento dei servizi. Sono previsti obiettivi operativi per valorizzare i questionari degli studenti, monitorare le azioni correttive relative ai requisiti CEV non pienamente soddisfatti e rafforzare i processi di qualità e di miglioramento continuo. Le schede operative del PIAO collegano i progetti ad aree e obiettivi strategici, linee di intervento, indicatori, strutture capofila, soggetti coinvolti e pesi. Gli obiettivi sono indicati a livello di Ateneo, delle aree dirigenziali, delle strutture o delle unità organizzative e, in alcuni casi, sono collegati al personale con obiettivi individuali da PIAO, in particolare ai project manager e a figure con responsabilità o funzioni specialistiche.

Nonostante gli aspetti positivi sopra richiamati e pur riconoscendo i miglioramenti apportati rispetto alle precedenti versioni del Piano, il Nucleo rileva che in diversi casi il rapporto tra obiettivi e indicatori non risulta sufficientemente chiaro e immediatamente riconducibile ai risultati che si intendono conseguire. In alcuni casi, inoltre, le unità di misura sottostanti agli indicatori non sono esplicitate con sufficiente chiarezza, circostanza che potrebbe rendere difficoltosa una verifica puntuale del grado di conseguimento degli obiettivi. Inoltre l'avanzamento e il completamento delle attività programmate è misurato spesso utilizzando indicatori di tipo on/off, anziché essere espressi in termini coerenti con il sistema di graduazione dei livelli di raggiungimento previsto dal SMVP, con il rischio di limitare l'effettiva capacità valutativa degli strumenti di monitoraggio.

A quanto precede va aggiunto che le fonti di dati per la misurazione degli esiti finali dei progetti, esse risultano prevalentemente costituite da rendicontazioni o autodichiarazioni dei responsabili degli obiettivi, in particolare per gli indicatori di tipo on/off o riferiti al grado di completamento delle attività. Parrebbe, quindi, opportuno che le verifiche del grado di raggiungimento degli obiettivi fossero sistematicamente supportate da applicativi gestionali, reportistica e puntuale documentazione prodotta dalle strutture. In ogni caso, la fonte dei dati dovrebbe essere sempre esplicitata come campo autonomo nelle schede.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, esse sono specificate nelle schede degli obiettivi operativi solo quando direttamente collegate alla realizzazione del progetto. Se non sono previsti stanziamenti specifici o l'obiettivo viene realizzato con risorse ordinarie della struttura, il campo resta vuoto oppure viene indicato come non applicabile. Tale impostazione è coerente con la natura degli obiettivi operativi, che possono richiedere risorse finanziarie dedicate oppure essere realizzati con risorse già disponibili.

Il Nucleo ha, inoltre, approfondito il tema degli obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023. Dalla documentazione esaminata emerge che il SMVP 2026 prevede uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, attribuito al dirigente responsabile dei pagamenti. Nel PIAO 2026-2028 sono presenti obiettivi operativi specifici di miglioramento e semplificazione di alcuni processi di pagamento o di rimborso, in particolare con riferimento alle missioni, che hanno carattere integrativo e non sostitutivo rispetto all'obiettivo generale ex art. 4-bis.



Per il monitoraggio, il PIAO 2026-2028 descrive nella Sezione 4 le modalità e gli strumenti per monitorare le sezioni Valore Pubblico, Performance, Rischi corruttivi e Trasparenza, oltre a Organizzazione e Capitale umano, comprese le rilevazioni sulla soddisfazione degli utenti. Il monitoraggio degli obiettivi di performance avviene con cadenza semestrale, con riferimento allo stato di avanzamento al 30 giugno, tramite l'applicativo Sprint; la rendicontazione finale confluisce nella Relazione sulla Performance.

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto degli uffici competenti, svolge verifiche istruttorie, anche a campione, sulle misurazioni e sulla documentazione a supporto dei risultati raggiunti nell'ambito dei progetti previsti dal Piano Strategico e dal PIAO. Tali verifiche sono condotte mediante esame dei report di monitoraggio, delle evidenze documentali e delle estrazioni dagli applicativi di gestione, al fine di valutare la coerenza tra risultati rendicontati, indicatori, target e programmazione approvata.

In conclusione, il Nucleo esprime una valutazione complessivamente positiva sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Ateneo, rilevando la coerenza tra SMVP, PIAO, Piano Strategico e strumenti di monitoraggio. Il sistema appare idoneo a sostenere la gestione integrata della performance, il miglioramento organizzativo, la trasparenza verso gli stakeholder e la valorizzazione del merito.

Permangono margini di ulteriore miglioramento, con particolare riferimento: i) alla maggiore chiarezza nella definizione di indicatori e target; ii) all'utilizzo di indicatori progettuali rispondenti al sistema di gradazione dei livelli di raggiungimento previsto dal SMVP piuttosto che ad alternative dicotomiche di tipo on/off; iii) alla maggiore esplicitazione delle fonti dati; iv) alla formalizzazione del coinvolgimento degli stakeholder esterni nella definizione degli obiettivi di Valore Pubblico; v) alla progressiva integrazione tra documenti strategici e operativi e vi) al rafforzamento del monitoraggio degli esiti e degli impatti prodotti.



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?	SI	Le principali modifiche riguardano il recepimento della Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, il rafforzamento degli obiettivi formativi per la Direttrice Generale e per il personale dirigente, l'aggiornamento della valutazione bottom-up e dei riferimenti normativi e documentali
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI	Il SMVP prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi. Sono differenziati per ruolo: valori organizzativi per il personale e competenze/capacità manageriali per Direttrice Generale, dirigenti e responsabili.
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?	SI	I pesi sono esplicitati per le diverse categorie. Per i dirigenti di I livello: obiettivi 50%, competenze manageriali 25%, valori organizzativi 15%, valutazione bottom-up 10%.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Altro (specificare)	Il SMVP non riporta una definizione teorica distinta dei concetti di obiettivo, indicatore e target, ma ne descrive chiaramente la distinzione operativa. In particolare, la definizione dell'obiettivo richiede di descrivere l'obiettivo stesso e le azioni da realizzare, individuare l'indicatore di prestazione, definire baseline e target di riferimento per determinare il grado di raggiungimento, nonché indicare il peso attribuito all'obiettivo.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	SI (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	La misurazione consiste nella rilevazione del grado di raggiungimento dell'indicatore rispetto al target; la valutazione traduce tale misurazione in livelli/fasce e punteggi ponderati.
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		Il sistema di valutazione della Direttrice Generale è articolato in: obiettivi 60%, di cui attuazione dei programmi formativi per i dirigenti 20% e ulteriori obiettivi 80%; capacità manageriali 20%; capacità di creare reti interne 10%; valutazione bottom-up 10%. Gli obiettivi sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Rettrice; la valutazione è effettuata dal CdA su proposta della Rettrice, acquisita la proposta del Nucleo di Valutazione.
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		Per i dirigenti di primo livello la valutazione è articolata in: risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, con peso pari al 50%; competenze manageriali, con peso pari al 25%; valori organizzativi, con peso pari al 15%; valutazione bottom-up da parte dei collaboratori, con peso pari al 10%. Nell'ambito degli obiettivi assegnati rientrano la partecipazione a iniziative formative per almeno 40 ore annue, la definizione e assegnazione ai collaboratori di piani formativi individuali, l'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento per il dirigente responsabile dei pagamenti e ulteriori obiettivi individuali. Gli obiettivi dei dirigenti sono definiti e assegnati dalla Direttrice Generale.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	Il SMVP adottato dall'Ateneo presenta un impianto complessivamente strutturato e coerente con il quadro normativo e con le Linee Guida di riferimento, in quanto definisce ambiti, metodologie, fasi e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance. Il sistema considera la performance a livello di Ateneo, di unità organizzativa e individuale, integra obiettivi, comportamenti organizzativi, competenze manageriali e valutazione bottom-up, e risulta orientato al miglioramento della qualità dei servizi, alla trasparenza verso gli stakeholder e alla valorizzazione del merito.
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 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	Il SMVP recepisce alcune indicazioni della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, prevedendo la valutazione bottom-up dei dirigenti da parte dei collaboratori, la valutazione delle competenze manageriali e della capacità di leadership del personale dirigenziale, nonché l'assegnazione di obiettivi collegati alla definizione dei piani formativi individuali del personale assegnato.
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)	SI, per il Dirigente dell'area bilancio e contabilità;	Il SMVP 2026 prevede uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, in attuazione dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, attribuito al dirigente responsabile dei pagamenti. Nel PIAO 2026-2028 non emerge un ulteriore obiettivo generale ex art. 4-bis assegnato alla Direttrice Generale o ad altri dirigenti; sono invece presenti obiettivi operativi specifici di



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			miglioramento dei processi di rimborso/pagamento, riferiti in particolare alle missioni, che hanno carattere integrativo rispetto all'obiettivo generale sui tempi di pagamento.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028			
Valore Pubblico			
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	Sì	Il PIAO costituisce uno strumento integrato di raccordo tra Piano Strategico 2026-2028, programmazione operativa, performance, fabbisogni di personale, formazione, anticorruzione, trasparenza e monitoraggio. L'integrazione è rafforzata dal collegamento tra obiettivi strategici, obiettivi operativi, indicatori, target, strutture responsabili e risorse, ove previste.
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	Sì (Valore Pubblico e Strategie)	Il PIAO definisce gli obiettivi di Valore Pubblico in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo 2026-2028 e ne declina la realizzazione attraverso obiettivi operativi/progetti, linee di intervento, indicatori e strutture responsabili.
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	Gli obiettivi/progetti collegati alla generazione di Valore Pubblico sono numerosi e articolati per aree strategiche, domini BES e SDG. Le schede operative del PIAO riportano un numero di iniziative ampiamente superiore a 15.
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	3) Sì interni	Gli obiettivi di Valore Pubblico risultano definiti nell'ambito del processo interno di pianificazione integrata dell'Ateneo, coordinato dalla Cabina di Regia PIAO e fondato sul raccordo con il Piano Strategico, la programmazione della performance e gli altri documenti di pianificazione. Dal PIAO emerge l'individuazione degli stakeholder destinatari degli obiettivi, ma non risulta esplicitata una specifica fase di consultazione o coinvolgimento diretto degli stakeholder esterni nella definizione degli obiettivi di Valore Pubblico.
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	Sì	Gli obiettivi del PIAO sono ricondotti ai domini del Benessere Equo e Sostenibile e agli SDG dell'Agenda ONU 2030. Le schede operative riportano, per diversi progetti, il dominio BES e l'eventuale impatto sugli SDG.
16.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc....)	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	Nel PIAO sono richiamati PNRR, PRO3, Dipartimenti di Eccellenza, Modello di Assicurazione della Qualità, VQR/qualità della ricerca e altri riferimenti riconducibili agli indirizzi MUR e ANVUR. Tali riferimenti sono presenti sia nella cornice strategica sia nelle schede di performance.
17.	Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	L'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il Rapporto ANVUR di Accreditamento Periodico, approvato con Delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 186 del 6 agosto 2025. Nel PIAO 2026-2028 sono presenti obiettivi e azioni riconducibili al rafforzamento del sistema di pianificazione, monitoraggio, assicurazione della qualità, partecipazione studentesca e miglioramento dei servizi, coerenti con le principali aree di miglioramento evidenziate dalla CEV. Tali elementi sono richiamati sia nella cornice del Valore Pubblico e della pianificazione strategica, sia nella sezione Performance attraverso obiettivi operativi collegati al miglioramento dei processi e dei servizi.
18.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	Sì per tutti gli obiettivi	Le schede degli obiettivi operativi indicano i destinatari/stakeholder dell'iniziativa, distinguendo tra studenti, personale TA, docenti e ricercatori, dottorandi, utenti interni, utenti esterni, comunità locale e altri soggetti coinvolti.
19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	4) Sì (indicatori e target)	Agli obiettivi sono associati indicatori e target. Nelle schede operative sono di norma presenti anche baseline e regole di calcolo; la fonte dati, invece, non sempre risulta esplicitata come campo autonomo per tutti gli obiettivi.
20.	In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;	Il PIAO recepisce in modo ampio la Direttiva PA del 14 gennaio 2025, richiamandola tra le fonti e prevedendo aree di intervento formative coerenti con transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa, valori pubblici, benessere, inclusione, competenze trasversali e sviluppo professionale.
21.	Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);	Il PIAO 2026-2028 recepisce l'indicazione delle 40 ore annue pro-capite di formazione, integrandola nella programmazione formativa del personale e nel ciclo della performance. Il recepimento è declinato secondo l'assetto organizzativo dell'Ateneo, attraverso il monitoraggio delle attività formative e la definizione di piani formativi individuali collegati agli obiettivi assegnati al personale dirigente.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
Performance			
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Sì	Gli obiettivi e gli indicatori di performance risultano coerenti con gli obiettivi di Valore Pubblico, poiché le schede operative collegano ciascun progetto ad area strategica, obiettivo strategico, linea di intervento, indicatori, BES/SDG e stakeholder.
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2028?	Caratterizzato da alcune modifiche	Il PIAO 2026-2028 mantiene una sostanziale continuità metodologica con il PIAO 2025-2027, ma presenta modifiche legate al nuovo Piano Strategico 2026-2028, alla nuova governance, all'aggiornamento degli obiettivi operativi e al rafforzamento dei riferimenti alla Direttiva PA 14 gennaio 2025.
24.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Gli obiettivi sono indicati a livello di Ateneo, di aree dirigenziali, di strutture o unità organizzative coinvolte e, per le figure interessate, anche a livello individuale. Le schede riportano il personale con obiettivo individuale da PIAO, in particolare project manager e figure con responsabilità o funzione specialistica.
25.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	Nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono associati a indicatori idonei a rappresentare diverse dimensioni della performance, quali efficacia, avanzamento delle attività, realizzazione di output, qualità, partecipazione, soddisfazione dell'utenza e rispetto delle tempistiche.
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)	Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) Tempistiche/scadenze	Gli indicatori maggiormente utilizzati misurano prevalentemente l'avanzamento e il completamento delle attività programmate, spesso mediante indicatori di tipo on/off o riferiti al grado di raggiungimento, nonché il rispetto di tempistiche e scadenze definite.
27.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Altro (specificare)	La definizione dei target è prevalentemente correlata alla natura dell'indicatore e al risultato atteso: in molti casi il target è fissato in termini di completamento dell'attività (es. valore 1 per indicatori on/off) o di grado di raggiungimento (es. 100%). Per alcuni obiettivi il target è inoltre definito in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del PIAO, con la sostenibilità organizzativa e con eventuali programmi o vincoli esterni, quali PRO3, PNRR o altri indirizzi ministeriali.
28.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	Altro (specificare)	Le risorse finanziarie sono riportate nelle schede degli obiettivi operativi quando direttamente associate alla realizzazione del progetto. Nei casi in cui non siano previsti specifici stanziamenti o l'obiettivo sia realizzato con risorse ordinarie della struttura, il relativo campo non risulta valorizzato o è indicato come non applicabile.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Sì	Nella sezione Performance sono presenti obiettivi assegnati anche a Dipartimenti e ad altre strutture, tra cui Sistema Bibliotecario di Ateneo, Facoltà, Centro Linguistico di Ateneo e Teaching and Learning Center.
30.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Sì (specificare quale utenza è coinvolta)	Sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o alla valutazione esterna. Sono coinvolti studenti, personale interno, docenti, personale tecnico-amministrativo, utenti esterni e, in alcuni casi, stakeholder territoriali o visiting.
31.	Se Sì (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Sono previsti questionari, tra cui Good Practice, questionari di soddisfazione e questionari specifici di progetto. Possono essere indicati anche altri strumenti quali monitoraggi, report, raccolta feedback, analisi dati, audit o rilevazioni interne.
32.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	autodichiarazione/rendicontazione del personale responsabile dell'obiettivo	Le fonti di dati sono prevalentemente costituite da rendicontazioni/autodichiarazioni dei responsabili degli obiettivi, in particolare per gli indicatori di tipo on/off o riferiti al grado di completamento delle attività. Ove disponibili, le verifiche possono essere supportate da applicativi gestionali, reportistica e documentazione prodotta dalle strutture, ma la fonte dati non sempre risulta esplicitata come campo autonomo nelle schede.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		L'Ateneo effettua un monitoraggio semestrale degli obiettivi di performance, riferito allo stato di avanzamento al 30 giugno, finalizzato a verificare il grado di realizzazione degli obiettivi e a individuare eventuali esigenze di rimodulazione o interventi correttivi. Il monitoraggio



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			è gestito tramite applicativo Sprint, che consente l’inserimento, il monitoraggio e l’estrazione della reportistica relativa agli obiettivi operativi. La rendicontazione finale confluisce nella Relazione sulla Performance.
34.	L’OIV svolge un’attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	Sì (specificare con quale modalità)	Il Nucleo di Valutazione, con il supporto degli uffici competenti, svolge verifiche istruttorie, anche a campione, sulle misurazioni e sulla documentazione a supporto dei risultati raggiunti nell’ambito dei progetti previsti dal Piano Strategico e dal PIAO. Tali verifiche sono condotte mediante esame dei report di monitoraggio, delle evidenze documentali e delle estrazioni dagli applicativi di gestione, al fine di valutare la coerenza tra risultati rendicontati, indicatori, target e programmazione approvata.