

Relazione annuale

Valutazione della performance

Ciclo 2026-2028

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012
e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 c.m. dal D.Lgs n. 74/2017*

Perugia, 17 luglio 2026

a cura del Nucleo di Valutazione

A.D. 1308

unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – PIAO 2026-2028

1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (VERB NdV 23/01/2026)			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) X Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	L'aggiornamento tiene conto in particolare dell'adozione del Sistema di Governo per il Sessennio accademico 2025-2026/2030-2031 e della Politica per la Qualità di Ateneo, nonché degli esiti del precedente ciclo di valutazione conseguenti all'adeguamento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) X Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sulla valutazione dei parametri sviluppati per ogni categoria di personale, differenziati a seconda del ruolo ricoperto per peso e articolazione.
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) X Sì 2) No 3) Altro (specificare)	I pesi e l'articolazione della valutazione della performance sono chiaramente indicati. In particolare, la performance istituzionale è derivata dalle altre.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) X Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nell'Allegato 2 " Vocabolario e acronimi " sono chiaramente esposte le definizioni dei tre termini. L'obiettivo è ciò che si vuole sia perseguito (come struttura e come individuo); l'indicatore è lo strumento (formula logica, azione) che si utilizza per analizzare i dati raccolti e necessari per monitorare i progressi fatti nel perseguimento dell'obiettivo; il target è il livello atteso di performance (risultato atteso).
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) X Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La misurazione della performance degli Organi di vertice, Direttore Generale e Dirigenti, è svolta in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, considerando anche le diverse performance degli stessi. La misurazione della performance del personale non dirigenziale riguarda il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi agiti. Alla fase di misurazione è associata una fase di valutazione preliminare, assegnata a specifiche figure, che hanno il compito di proporre al valutatore finale un giudizio informato (che garantisce una ulteriore certificazione delle misurazioni effettuate, offrendo ulteriori elementi per la valutazione dei comportamenti organizzativi) relativamente al valutato (che, in questa fase, è chiamato a vistare). La fase di valutazione finale è quindi condotta dal valutatore finale che, sentito il proponente la valutazione, porta a conoscenza del valutato l'esito della valutazione.

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	La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il PIAO, con un peso pari al 70 % (di cui 55% per obiettivi di struttura e 15% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione del Direttore Generale. La fase di valutazione preliminare del Direttore Generale è assegnata, con coerenza normativa, al Nucleo di Valutazione che accertata la veridicità e la correttezza delle misurazioni propone la valutazione della performance organizzativa associata al giudizio individuale, indicando al valutatore finale la possibilità di avvalersi di altre figure informate (Rettore, Delegati, Dirigenti) per la valutazione dei comportamenti organizzativi. Nella fase di valutazione finale il Consiglio di Amministrazione è il valutatore del Direttore Generale.	
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il Piano integrato, con un peso pari al 70 % (di cui 60% per obiettivi di struttura e 10% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. Gli obiettivi (operativi e individuali) sono associati ad un peso attribuito nel Piano Integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione dei Dirigenti. Il SMVP, nel rispetto della normativa, non prevede per i Dirigenti una fase di valutazione preliminare (in quanto posti in "servizio diretto" presso il Direttore Generale). Nella fase di valutazione finale il Direttore Generale (dirigente di vertice) è il valutatore dei Dirigenti.	
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)	
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)	
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)	Considerata la struttura organizzativa dell'Ateneo per effetto della quale sono accreditati sulla Piattaforma di certificazione dei crediti commerciali - PCC quali incaricati responsabili, oltre al Direttore Generale e Dirigenti, anche i Segretari amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri con autonomia gestionale in forza del DDG n. 264 del 13.9.2023, si prevede l'inserimento di un

			obiettivo di struttura anche per le medesime strutture, con un peso pari al 5%, legato all'applicazione della suddetta previsione normativa, il cui mancato raggiungimento inciderà conseguentemente sul punteggio ottenibile.
--	--	--	--

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028 - Valore Pubblico (VERB NdV 23/01/2026)

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 è lo strumento che permette una concreta integrazione e semplificazione dei processi con l'armonizzazione dei diversi piani di programmazione, tenendo presente il fine ultimo di creare valore pubblico attraverso l'azione amministrativa. Inoltre, è stata avviata la ripresa della Rendicontazione sociale.
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	Il processo di perseguimento del Valore Pubblico è definito attraverso la pianificazione operativa degli obiettivi strategici di cui alle Linee per la programmazione annuale e triennale, che contiene la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e Obiettivi strategici, nonché il collegamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Agenda 2030).
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	Sono previsti i seguenti obiettivi strategici di valore pubblico (n. 22) per area strategica: - n. 2 Didattica ; - n. 2 Ricerca ; - n. 3 Terza Missione/Impatto Sociale ; - n. 2 Internazionalizzazione ; - n. 3 Valorizzazione della comunità e benessere ; - n. 2 Inclusione e pari opportunità ; - n. 5 Semplificazione ; - n. 3 Sostenibilità . Sono previsti i seguenti obiettivi operativi di valore pubblico (n. 160) per area strategica: - n. 9 Didattica ; - n. 4 Ricerca ; - n. 7 Terza Missione/Impatto Sociale ; - n. 3 Internazionalizzazione ; - n. 73 Valorizzazione della comunità e benessere ; - n. 2 Inclusione e pari opportunità ; - n. 61 Semplificazione ; - n. 1 Sostenibilità .
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	L'Ateneo considera come parti interessate al successo delle proprie attività tutti coloro che sono direttamente o indirettamente influenzati dai risultati delle attività svolte dall'Università stessa. I Portatori di interesse o parti interessate – PI (stakeholders) sono gli individui e le altre entità (associazioni, enti, aziende, pubblica amministrazione, ecc.) che aggiungono valore ad un'organizzazione, che hanno un qualche interesse nei suoi confronti, che possono avere influenza sull'organizzazione, che possono esserne influenzati, che possono ritenere di essere influenzati da

			una decisione o da un'attività dell'organizzazione o, ancora, che vengono direttamente coinvolti dalle attività dell'organizzazione stessa. Le strategie sono sviluppate soprattutto in considerazione degli impatti e quindi delle tipologie di portatori di interesse acui si rivolgono; tali figure sono espressamente individuate nel PIAO.
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	La "Sostenibilità", funzionale al miglioramento del benessere nella prospettiva ambientale e all'efficientamento energetico è uno dei temi centrali della pianificazione strategica. La sostenibilità è declinata secondo le sue tre dimensioni, economica, sociale ed ambientale, in linea con i 17 obiettivi (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per assicurare: coerenza con i trend in atto a livello internazionale, capacità di considerare tutti gli aspetti della sostenibilità, possibilità di monitoraggio continuo dei progressi che saranno fatti. Inoltre, altre specifiche aree strategiche risultano essere: valorizzazione della comunità e benessere; inclusione e pari opportunità.
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	Il PIAO contiene sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori, target triennali e valori di partenza, tenendo conto degli indicatori ministeriali, del programma di Ateneo PRO3, del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dei punti di attenzione AVA3. Con la Direttiva MUR del 14 gennaio 2025, la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze vengono considerate strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni, e il PIAO si allinea a tale direttiva prontamente nelle proprie strategie formative, al fine di garantire un costante aggiornamento del proprio personale
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	Allo stato la programmazione degli interventi migliorativi raccomandati o suggeriti dalla CEV si articola all'interno delle funzioni ordinarie delle Strutture e degli Uffici, in ragione sia dell'orizzonte quinquennale per l'accoglimento, sia del livello di soddisfacimento dei requisiti già raggiunto.
18.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	5) ☒ Sì per tutti gli obiettivi 6) Sì per alcuni 7) No	Per quanto concerne l'area strategica 1. DIDATTICA , il valore pubblico è rivolto agli studenti e alle relative famiglie. In riferimento alle aree strategiche 2. RICERCA e 3. TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE , il valore pubblico è rivolto stakeholders interni ed esterni chiaramente individuati dal documento Sistema di Governo. Per quanto concerne l'area strategica 4. INTERNAZIONALIZZAZIONE , il valore pubblico è rivolto agli studenti e laureati stranieri e alle relative famiglie.

			Per quanto riguarda le aree strategiche 5. VALORIZZAZIONE DELLA COMUNITÀ E BENESSERE, 6. INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ, 7. SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE DIGITALE, il valore pubblico è rivolto alla comunità universitaria Per quanto riguarda l'area strategica 8. SOSTENIBILITÀ, il valore pubblico è rivolto alla collettività.
19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target) 2) X Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	Gli obiettivi strategici di valore pubblico sono declinati in indicatori e target per le diverse aree nell'allegato 1 al PIAO.
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) X 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 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	Al fine di dare attuazione alla direttiva, in sede di approvazione del PIAO si è proceduto a un adeguamento della sottosezione di programmazione "Performance" della sezione 2 (Valore pubblico, performance e anticorruzione), nell'ambito della quale sono stati attribuiti obiettivi operativi sia ai Dirigenti che alle Strutture "decentrate", aventi a oggetto la fruizione, da parte del personale assegnato a ogni struttura, di almeno 40 ore annue pro-capite di formazione, entro il 31 dicembre 2025. Nell'allegato 6 al PIAO "FORMAZIONE DEL PERSONALE CONTRATTUALIZZATO" sono declinate per ogni tipologia di competenza le iniziative di formazione rese disponibili per l'anno 2026. Annualmente l'individuazione dei percorsi formativi individuali, in relazione ai bisogni specifici e alle funzioni svolte, è avviata dal Dirigente di vertice.
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) X Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;	E' stata prevista, da una parte, l'attribuzione in capo al Direttore Generale e a ciascun Dirigente dell'obiettivo individuale "Promozione della formazione al personale" con indicatore "n. ore di formazione pro-capite annue" e target "almeno 40 ore". Dall'altro è stata prevista l'attribuzione in capo ai Segretari amministrativi di Dipartimento e Centro del medesimo

		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 2026-2028 dell'ateneo;	obiettivo, quale obiettivo di struttura, analogamente all'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento.
--	--	---	--

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028 – Performance (VERB NdV 23/01/2026)			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) ☒ In parte 3) No	Per gli obiettivi e gli indicatori la coerenza è esplicitata direttamente attraverso l'indicazione in documenti richiamati dal PIAO.
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO– PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2027?	1) ☒ Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	
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	Gli obiettivi istituzionali sono obiettivi strategici.
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	Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.
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 erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) ☒ Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) ☒ Tempistiche/scadenze 7) Impatto	L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità per tutti i servizi. La maggior parte degli indicatori delle aree strategiche "Semplificazione e innovazione digitale" e "Sostenibilità" sono mirati a misurare la variazione della soddisfazione degli utenti. Al riguardo l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice.
27.	Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) ☒ Si tiene conto delle serie storiche 2) ☒ Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) ☒ Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) ☒ Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) ☒ Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Il coinvolgimento, da parte della Governance, degli stakeholder interni e esterni nella definizione degli obiettivi avviene principalmente attraverso gli Osservatori a supporto dei Delegati e un confronto costante e permanente con i medesimi sui principali temi strategici di Ateneo. Alcune azioni, anche molto importanti in funzione della trasparenza, sono selezionate anche a seguito dall'analisi di informazioni di benchmark. Al riguardo l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice. Il processo di definizione trova compimento in sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
28.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) ☒ Si 2) No 3) Altro (specificare)	In corrispondenza degli obiettivi che prevedono un costo, sono sempre indicate le risorse economico finanziarie disponibili.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) ☒ Si 2) No 3) Altro (specificare)	Nel Piano sono indicati anche gli obiettivi assegnati alle strutture periferiche, Dipartimenti, Centri, Polo. L'identificazione degli obiettivi operativi è stata coordinata centralmente.
30.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) ☒ Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	La maggior parte degli indicatori delle aree strategiche "Semplificazione e innovazione digitale" e "Sostenibilità" sono mirati a misurare la variazione della soddisfazione degli utenti. L'ascolto dell'utenza è un'attività che ha direttamente coinvolto alcune strutture decentrate (Dipartimenti/Centri) le quali hanno individuato, in alcuni casi già a far data dal 2018, come obiettivo di struttura un determinato livello di soddisfazione da parte dell'utenza; le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, imprese/fornitori e committenti.
31.	Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati utilizzati 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.)	Oltre ad utilizzare un sistema interno per la rilevazione delle opinioni di studenti e dottorandi e il sistema AlmaLaurea per la raccolta delle opinioni di laureati e dottori di ricerca, l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice, con indagini rivolte a tutte le diverse personale e a tutte le tipologie di studenti. Gli strumenti adottati per l'ascolto dell'utenza, dalle strutture decentrate di cui al punto 30, sono questionari di Ateneo, on-line e cartacei, redatti ad-hoc.
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)	Per tutti gli indicatori degli obiettivi operativi sono alimentati da fonti dati affidabili, tuttavia alcune fonti sarebbero da certificare.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Con il cambio Governance è stata istituita una nuova Cabina di regia del PIAO, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse pianificazioni. Nel monitoraggio intermedio se si evidenziano degli scostamenti, l'eventuale proposta, motivata, di "rimodulazione/ integrazione/ annullamento" degli obiettivi programmati e target è trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione non oltre il mese di settembre. La proposta in questione comporta una revisione del Piano integrato, con particolare riferimento agli obiettivi operativi contenuti negli allegati. Al fine di informatizzare il processo di gestione della performance a supporto sia della pianificazione che del monitoraggio, la Direzione Generale, anche su input del Nucleo di Valutazione (verbale n. 8 del 21.7.2023) ha costituito con DDG n. 308 del 12.10.2023 un Gruppo di lavoro multidisciplinare denominato "Progetto di Ateneo di informatizzazione del processo di gestione del ciclo di performance", finalizzato a fornire all'Ateneo un supporto informatico per la gestione della programmazione, del monitoraggio e della rendicontazione	

		degli obiettivi operativi e strategici, nonché delle misure di prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di sviluppare un sistema modulare "a misura" che tenga conto, nel tempo, delle diverse esigenze e delle peculiarità dell'organizzazione.	
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)	In occasione della validazione della relazione sulla performance del ciclo precedente e della collegata proposta di valutazione del dirigente di vertice, il Nucleo di Valutazione verifica la rispondenza tra quanto previsto nelle schede obiettivo (allegate al Piano integrato) e quanto in merito rendicontato (con la Relazione sulla performance e con le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte). La verifica avviene sia a livello di Ateneo, sia a livello di singola unità dirigenziale.