

SEZIONE II - VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

Anche quest'anno il Nucleo di Valutazione ha stabilito di elaborare la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance, di seguito riportata.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<u>1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</u> 2) No 3) Altro (specificare)	Integrazione con il concetto di Valore Pubblico e PIAO: La versione 2025 introduce e struttura in modo molto più esplicito il concetto di "Valore Pubblico", dedicandovi un nuovo capo (Titolo I, Capo II) e rafforzando l'integrazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come strumento centrale per la programmazione. Revisione dei sistemi di pesi per la valutazione individuale: Dirigenti: I pesi della valutazione sono stati rivisti, eliminando il riferimento diretto alla performance complessiva di Ateneo e introducendo una netta differenziazione tra i dirigenti con responsabilità di struttura e quelli con incarichi di studio e consulenza. Personale Tecnico-Amministrativo: Il sistema di pesi è stato completamente riprogettato. La valutazione è ora basata su due macro-voci ("Risultato" e "Qualità del contributo fornito alla performance e Competenze Organizzative") con una suddivisione molto più granulare e specifica in base alla famiglia professionale e alla tipologia di incarico ricoperto, superando la precedente suddivisione per categorie. Introduzione di nuovi articoli e strumenti: Art. 38 (Accomodamento ragionevole): È stato introdotto un nuovo articolo per garantire l'inclusione e un'equa valutazione del personale con disabilità. Art. 39 (Strumenti di sviluppo del processo di valutazione): È stato aggiunto un articolo che recepisce la Direttiva ministeriale del 28/11/2023, istituzionalizzando strumenti di valutazione multidirezionale come la valutazione dal basso, tra pari e collegiale ("Calibration Day").
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<u>1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</u> 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP include la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutte le categorie di personale (Direttore Generale, dirigenti, personale tecnico-amministrativo). La valutazione si basa su indicatori comportamentali specifici, dettagliati nel "Dizionario delle Competenze" (Allegato 3), e sono previste schede di valutazione differenziate (Allegati 2a e 2b) per ciascun ruolo e area professionale.
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?	<u>1) Sì</u> 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP definisce i pesi delle diverse componenti della valutazione per ogni categoria di personale. Gli articoli 18 (Direttore Generale), 21 (Dirigenti) e 30 (Personale Tecnico-Amministrativo) dettagliano le percentuali attribuite a performance organizzativa, obiettivi individuali e comportamenti, con specifiche variazioni in base al ruolo e alle responsabilità.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra	<u>1) Sì</u> 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP distingue i concetti di obiettivo, indicatore e target. L'articolo 8 specifica gli elementi da definire per ogni obiettivo esecutivo, includendo indicatori e

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
	obiettivo - indicatore - target?		risultato atteso (target). Inoltre, il Glossario (Allegato 4) fornisce definizioni precise per ciascuno di questi termini, chiarendone il ruolo nel ciclo della performance.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	Il SMVP distingue la fase di misurazione da quella di valutazione. L'articolo 9 ("Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi") definisce le modalità tecniche di calcolo degli indicatori. L'articolo 10 ("Valutazione della performance organizzativa") descrive la fase successiva, che consiste nell'analizzare i risultati misurati, interpretare gli scostamenti e formulare un giudizio complessivo.
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.	<p>La valutazione annuale del Direttore Generale (artt. 17-19) è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta motivata del Nucleo di Valutazione, dopo aver sentito il Rettore.</p> <p>La valutazione si basa sui seguenti elementi necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risultato della performance organizzativa complessiva di Ateneo, con un peso del 40%; • Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, con un peso del 30%; • Competenze organizzative, intese come comportamenti organizzativi posti in essere, con un peso del 30%. <p>La valutazione delle competenze organizzative tiene conto delle attività innovative svolte per il miglioramento della qualità dei servizi, misurate tramite indagini di customer satisfaction; per l'efficientamento dell'amministrazione, i cui risultati sono misurati nel Bilancio di esercizio; per lo sviluppo e il benessere organizzativo, rilevati tramite apposite indagini; e della capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>Obiettivi</p> <p>Gli obiettivi della performance organizzativa complessiva di Ateneo sono indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Gli obiettivi individuali sono assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del PIAO e possono consistere in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uno o più obiettivi esecutivi di performance organizzativa dell'Ateneo; • progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi più elevati in ambito di didattica, ricerca e terza missione, come definiti nel PIAO; • altri progetti attivati con delibera del Consiglio di Amministrazione; • ulteriori obiettivi derivanti o coerenti con gli obiettivi esecutivi di performance organizzativa. <p>In presenza di specifiche previsioni normative, come l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (art. 4 bis del D.L. n. 13/2023), possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali, il cui raggiungimento incide sulla valutazione complessiva ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, secondo le modalità indicate nel PIAO.</p> <p>Fasi della valutazione</p> <p>Ai fini della valutazione, il Direttore Generale presenta al Rettore e al Nucleo di Valutazione la proposta di Relazione Annuale sulla performance, che può essere integrata da ulteriori elementi utili a valutare le competenze organizzative. Il Rettore, tramite un'apposita scheda (allegato 1a), evidenzia i comportamenti organizzativi del Direttore Generale, attribuendo un punteggio e presentando le sue</p>	

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
		<p>considerazioni al Nucleo di Valutazione, anche attraverso un confronto diretto.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione può acquisire ulteriori elementi di approfondimento, anche tramite confronto con il Direttore Generale o altri soggetti. Sulla base di tali elementi, il Nucleo formula una proposta motivata di valutazione complessiva in centesimi, utilizzando la scheda dedicata (allegato 1b), e la trasmette al Consiglio di Amministrazione. Con tale proposta, il Nucleo valida anche la misurazione della performance organizzativa di Ateneo e delle sue strutture.</p> <p>Entro il 30 giugno viene data preventiva comunicazione al Senato Accademico della proposta di Relazione Annuale sulla performance. Entro la stessa data, il Consiglio di Amministrazione, basandosi sulla proposta del Nucleo e sulla documentazione presentata, procede alla valutazione motivata del Direttore Generale, espressa in centesimi, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. La valutazione viene trasmessa all'interessato, che ha 15 giorni per avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 28 del sistema di valutazione.</p>	
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.	<p>La valutazione di tutti i Dirigenti (artt. 20-28) è effettuata dal Direttore Generale in base ai seguenti criteri, differenziati a seconda dell'incarico ricoperto.</p> <p>Per i dirigenti con responsabilità di struttura, la valutazione si compone del risultato, che include il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi assegnati alla struttura (36%) e il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (20%), e della qualità del contributo fornito alla performance complessiva e delle competenze organizzative (44%), che a sua volta considera il contributo agli obiettivi di Ateneo, la capacità di valutazione dei collaboratori e altri comportamenti organizzativi.</p> <p>Per i dirigenti con incarichi di studio e consulenza, il risultato è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (55%), mentre la qualità del contributo e le competenze organizzative pesano per il 45%, includendo il contributo agli obiettivi di Ateneo e altri comportamenti organizzativi.</p> <p>Nel caso di specifiche previsioni normative (es. art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 per l'indicatore di ritardo dei pagamenti o la Direttiva 28.11.2023 per la formazione), possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali, il cui grado di raggiungimento incide sulla valutazione complessiva.</p> <p>Obiettivi</p> <p>Gli obiettivi esecutivi assegnati alla struttura di diretta responsabilità sono indicati nel PIAO. Gli obiettivi individuali sono assegnati ai Dirigenti dal Direttore Generale, sentiti gli interessati, e riportati nel PIAO. Possono consistere in obiettivi già assegnati alla struttura, in progetti specifici o in ulteriori obiettivi coerenti con la performance organizzativa. Le modalità della loro misurazione e valutazione vengono illustrate nell'ambito del colloquio di valutazione relativo all'anno precedente.</p>	
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<u>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</u> <u>2) Valutazione tra pari del personale</u> <u>3) Valutazione collegiale</u> <u>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni</u> <u>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</u> 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)	Il nuovo articolo 39 del SMVP, "Strumenti di sviluppo del processo di valutazione", in applicazione della Direttiva richiamata, prevede le seguenti indicazioni: 1.valutazione dei dirigenti dal basso, effettuata in modo anonimo dal personale tramite un questionario sul benessere organizzativo, i cui risultati sono considerati dal Direttore Generale; 2.valutazione tra pari, che avviene tramite l'acquisizione di informazioni da parte di tutti i soggetti utili, inclusi i colleghi del dipendente valutato; 3.valutazione collegiale, realizzata con incontri rivolti ai valutatori per condividere i criteri e con riunioni specifiche (Calibration Day) per uniformare i punteggi prima della loro comunicazione; 4.valutazione da parte di stakeholder esterni, ottenuta attraverso questionari sulla soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) in relazione a specifici obiettivi di miglioramento dei servizi; 5.valutazione della leadership dirigenziale, svolta dal Direttore Generale nell'ambito delle competenze organizzative. I punti 4 e 5 erano già presenti nei SMVP precedenti.
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)	<u>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</u> <u>2) Sì, per il Direttore Generale;</u> <u>3) Sì, anche per altri Dirigenti</u> 4) No 5) Altro (specificare)	Il SMVP recepisce esplicitamente le previsioni dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023. L'art. 18, c. 5, prevede l'assegnazione di uno specifico obiettivo individuale al Direttore Generale. L'art. 21, c. 2, estende tale possibilità a tutti o ad alcuni dirigenti, includendo quindi sia quelli delle aree contabili sia altri.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

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) Si 2) In parte 3) No	Il PIAO 2025-2027 collega la pianificazione strategica (Piano Strategico 2021-2026) con la programmazione operativa. La sezione 2.2.1 ("Dagli obiettivi generali, di Valore Pubblico e strategici a quelli esecutivi") illustra come gli obiettivi strategici e operativi vengano declinati in obiettivi esecutivi del ciclo della performance, creando un "Albero della performance".
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Si (Valore Pubblico e Strategie) 2) Si (solo Valore Pubblico) 3) No	La sezione 2.1 del PIAO è dedicata al Valore Pubblico, di cui viene delineato il concetto e approfondita la funzione strategica. In particolare, il paragrafo 2.1.5 individua 5 obiettivi di Valore Pubblico, definiti allo scopo di misurare "l'impatto degli impatti". Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso 12 obiettivi di Valore settoriale (§ 2.1.4), che costituiscono gli obiettivi strategici dell'amministrazione, a cui fanno capo, rispettivamente, 33 obiettivi operativi.
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	Il PIAO 2025-2027 individua 5 obiettivi di Valore Pubblico, come dettagliato nella tabella al paragrafo 2.1.5, suddivisi per ambito di impatto (sociale, economico, ambientale).
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Si, interni ed esterni 2) Si, esterni 3) Si, interni 4) No	Il paragrafo 2.1.2 ("Il processo di pianificazione strategica e di programmazione triennale") illustra il percorso seguito per la definizione degli obiettivi dell'amministrazione, che ha previsto il coinvolgimento sia degli stakeholder esterni (attraverso la somministrazione di questionari) sia di quelli interni (studentesse, studenti e personale), mediante consultazioni sul testo preliminare del Piano Strategico. Tale processo partecipativo ha riguardato in particolare gli obiettivi strategici di "Valore settoriale" sui quali si fondano gli obiettivi di Valore Pubblico, contribuendo così a garantirne coerenza e legittimazione.
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) Si 2) No	Il paragrafo 2.1.6 ("Il collegamento con l'Agenda ONU 2030") esplicita la correlazione tra ciascuno dei 5 obiettivi di Valore Pubblico dell'Ateneo e gli specifici Sustainable Development Goals (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) Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Si, solo a livello di Valore Pubblico 3) Si, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	Il PIAO integra tali indirizzi a più livelli. A livello di Valore Pubblico, gli obiettivi strategici (par. 2.1.4) sono definiti in coerenza con le Linee generali d'indirizzo del MUR. A livello di Performance, l'Albero della performance (par. 2.2.1) mostra come obiettivi operativi legati al PNRR o alla VQR si traducano in obiettivi esecutivi.
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Si, per tutti gli obiettivi 2) Si, per alcuni 3) No	La tabella al paragrafo 2.1.5 e le schede nell'Allegato A associano a ciascun obiettivo di Valore Pubblico gli specifici stakeholder di riferimento.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Si (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Si (indicatori e fonte dei dati) 3) Si (indicatori e target) 4) No	L'Allegato A del PIAO contiene le schede di dettaglio per ogni obiettivo di Valore Pubblico. Ciascuna scheda riporta in modo completo gli indicatori scelti, la fonte del dato, il valore iniziale e i target annuali per il triennio 2025-2027.

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
19.	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze?	1) Recepimento completo 2) Recepimento ampio 3) Recepimento parziale 4) Recepimento minimo 5) Nessun recepimento 6) Altro (specificare)	Il Piano di Formazione (sezione 3.3.5) è strutturato per percorsi che coprono le aree strategiche indicate. In particolare, si trovano interventi su: leadership e soft skills (Percorso Sviluppo competenze trasversali); transizione amministrativa (es. Diritto amministrativo); transizione digitale (Percorso Sviluppo competenze digitali); transizione ecologica e valori/principi della PA (Percorso Etica pubblica).
20.	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	1) Sì, completamente 2) Sì, con adattamenti 3) Recepito solo parzialmente 4) In fase di implementazione 5) Non recepito 6) Altro (specificare)	Il PIAO, al paragrafo 2.2.9 ("Gli obiettivi individuali e di gruppo"), assegna esplicitamente a ciascun dirigente l'obiettivo individuale IND-10-FOR Formarsi prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills, che prevede un impegno di 40 ore annue, in linea con quanto richiesto dalla direttiva ministeriale. Per il restante personale la formazione è garantita da uffici centrali. Il Piano di Formazione 2025-2027 ha offerto almeno 40 ore di formazione a tutti i dipendenti.
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Il PIAO stabilisce un legame diretto. L'Albero della performance (par. 2.2.1) mostra la derivazione degli obiettivi esecutivi dagli obiettivi strategici. Inoltre, la tabella a pag. 36 ("Ambito e obiettivo") aggrega gli obiettivi esecutivi in base all'obiettivo di Valore Pubblico che concorrono a realizzare, garantendo coerenza.
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2025-2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024-2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Le principali modifiche riguardano la definizione del concetto di Valore Pubblico e dei relativi obiettivi, non più identificati in quelli strategici come fino al PIAO 2024-2026.
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Il PIAO dettaglia gli obiettivi a tutti i livelli indicati: istituzionali (Obiettivi di Valore Pubblico e Strategici, sez. 2.1); organizzativi di Area Dirigenziale (Allegato B.2a); organizzativi di Unità organizzativa interna (Allegato B.2b); e individuali per Direttore Generale, Dirigenti e personale (obiettivi individuali e di gruppo, sez. 2.2.9 e Allegato B.3).
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	Analizzando le schede obiettivo nell'Allegato B.1, si osserva che per molti obiettivi (es. SER-01-D, INF-02-A, INF-07-I) vengono utilizzati più indicatori per cogliere diverse dimensioni del servizio (es. soddisfazione di diverse categorie di utenti).
25.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	La tipologia di indicatore prevalente è quella legata alla Qualità percepita (3), misurata tramite questionari di customer satisfaction per quasi tutti i servizi (es. SER-01-D, SER-03-D, PRO-02-H, ecc.). È molto utilizzata anche l'Efficacia (1), sia oggettiva (es. SER-05-R) sia attraverso le scadenze dei progetti (Tempistiche/scadenze).
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) Altro (specificare)	Le schede obiettivo (Allegato B.1) indicano esplicitamente i criteri di definizione dei target. I più ricorrenti sono il riferimento alla serie storica e al benchmarking con altri Atenei (benchmark esterni), in particolare nell'ambito del progetto Good Practice.

N.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Il paragrafo 2.2.10 ("Il collegamento tra obiettivi esecutivi e risorse") e la successiva tabella a pagina 53, insieme alle schede dell'Allegato B.1, associano a ciascun obiettivo esecutivo le risorse economiche destinate, quantificate tramite un sistema di Activity Based Costing.
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Gli obiettivi esecutivi sono assegnati a diverse strutture. L'Allegato B.2a ("Attribuzione degli obiettivi alle Strutture") mostra una tabella che assegna esplicitamente gli obiettivi, con i relativi pesi, non solo alle Aree Dirigenziali ma anche a Scuole, Dipartimenti, Centri e Biblioteche.
29.	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)	Numerosi obiettivi sono basati sulla soddisfazione dell'utenza. Il paragrafo 2.2.3 elenca gli obiettivi e la tabella a pagina 44 specifica le categorie di utenza coinvolte: Studentesse e Studenti, Personale docente, Personale tecnico amministrativo.
30.	Se Sì (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Il PIAO indica l'utilizzo di questionari. I paragrafi 2.2.3 e le schede obiettivo (Allegato B.1) menzionano ripetutamente la "rilevazione della qualità percepita tramite il questionario unico di customer satisfaction".
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Dati certificati e pubblicati 2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) Banche dati dell'ateneo 4) Banche dati esterne 5) Nessuna fonte specifica 6) Altro (specificare)	Vengono utilizzate diverse fonti. Le schede obiettivo (Allegato B.1) indicano: banche dati dell'Ateneo (es. "Database interno - Area Personale"); dati certificati e pubblicati (es. "Piattaforma dei Crediti Commerciali", "Verbali del Consiglio di Amministrazione"); banche dati esterne (es. "AlmaLaurea").
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance.	Il monitoraggio è costante durante l'anno. Entro il 31 luglio, il Direttore Generale comunica al CdA e al Nucleo di Valutazione il grado di avanzamento. Sulla base di ciò, il CdA può definire interventi correttivi. Entro fine anno, si svolge una rilevazione pre-consuntiva per calibrare gli obiettivi dell'anno successivo. La misurazione finale avviene al termine del ciclo.	Il paragrafo 2.2.11 ("Il monitoraggio") descrive le fasi e le tempistiche del processo di monitoraggio in itinere e della misurazione finale, evidenziando il ruolo del Direttore Generale, del CdA e del Nucleo di Valutazione.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	Il Nucleo di Valutazione, in sede di validazione della Relazione sulla Performance, esamina i documenti di lavoro relativi allo stato di attuazione degli obiettivi.

Nella sezione III verranno formulate alcune considerazioni conclusive sul ciclo della performance.