

Estratto della Relazione del NdV anno 2025, approvata in data 27/10/2025

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?

- Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Se Altro specificare

Nota

L'Università di Modena e Reggio Emilia ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il ciclo 2025. Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 gennaio 2025, a seguito del parere positivo espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il 20 gennaio 2025. Il nuovo SMVP 2025 recepisce i più recenti orientamenti normativi e contrattuali, introducendo aggiornamenti metodologici e strumenti di valutazione più puntuali. Tra le principali novità si segnala l'estensione della valutazione a tutti gli incarichi di responsabilità del personale Funzionario, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, in conformità all'art. 87 del CCNL. Riferimenti • SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 1, 4, 52-53

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2025 prevede esplicitamente la valutazione dei comportamenti organizzativi. Tali comportamenti sono differenziati in base al ruolo ricoperto e alla categoria professionale di appartenenza (Direttore Generale, Dirigenti, Elevate Professionali, Funzionari, Collaboratori, Operatori). Per ciascun profilo sono definiti: ● gli aspetti del comportamento organizzativo da osservare (es. leadership, orientamento all'utente, capacità di innovazione, collaborazione interfunzionale); ● le scale di valutazione (da "non adeguato" a "eccellente"); ● i punteggi associati e le formule di normalizzazione; ● i pesi percentuali attribuiti alla componente comportamentale nella valutazione complessiva della performance individuale. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 25–37.

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?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP 2025 è chiaramente descritta la differenza tra: ● **Obiettivo**: rappresenta il risultato atteso che l'amministrazione intende conseguire. Deve essere rilevante, specifico, misurabile, orientato al miglioramento, riferito a un arco temporale definito e coerente con le risorse disponibili. ● **Indicatore**: è lo strumento che misura il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Ogni indicatore è associato a una formula, un'unità di misura e deve rispettare requisiti di precisione, completezza, tempestività e misurabilità. ● **Target**: è il valore atteso dell'indicatore, espresso nella stessa unità di misura. Serve a determinare se l'obiettivo è stato raggiunto, parzialmente raggiunto o non raggiunto. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 12–13.

Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)

Se Altro specificare

Nel SMVP 2025 la fase della misurazione è distinta da quella della valutazione. ● La misurazione consiste nella rilevazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati. È effettuata sulla base di evidenze documentali e dati oggettivi, e si concretizza nella compilazione delle Relazioni annuali, dove si riportano le azioni svolte, le criticità incontrate, i valori degli indicatori e il grado di raggiungimento (espresso in percentuale). ● La valutazione, invece, è l’attività di analisi e interpretazione dei valori misurati. Comprende un giudizio complessivo che tiene conto: - dei risultati sugli obiettivi (misurati), - dei comportamenti organizzativi agiti, - e, ove previsto, della presenza di obiettivi di particolare rilevanza. Le due fasi sono quindi chiaramente distinte per finalità, contenuti e responsabilità. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 16–17, 29.

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

Nel SMVP la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale, che viene confermata rispetto al SMVP 2024, è articolata come segue:
Tipologia di obiettivi assegnati e pesi

- La valutazione si basa su due componenti principali:
- Grado di raggiungimento degli obiettivi: 75%
 - Comportamenti organizzativi e manageriali: 25%
- All’interno del 75% relativo agli obiettivi, si distinguono:
- Obiettivi collegati agli obiettivi strategici del Piano Strategico: 25%
 - Obiettivi di miglioramento/mantenimento o innovativi: 50%

Organi coinvolti

- Assegnazione degli obiettivi: proposta del Rettore, deliberata dal Consiglio di Amministrazione (CdA), con verifica preliminare da parte dell’OIV/NdV.
- Valutazione dei risultati: proposta dell’OIV/NdV, deliberata dal CdA.

- Riferimenti
- SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 23, 46–47;
 - SMVP 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/SMVP2024_conparereOIV.pdf, pp. 22–23, 42–46.

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

- Il sistema di valutazione dei Dirigenti dell’Università di Modena e Reggio Emilia, come definito nel SMVP 2025, si articola su tre componenti:
- risultati sugli obiettivi (70%),
 - comportamenti organizzativi (20%),
 - presenza di obiettivi di particolare rilevanza (10%).

Gli obiettivi individuali coincidono con quelli della struttura diretta, salvo ulteriori obiettivi specifici. La misurazione è basata su indicatori quantitativi e qualitativi, con punteggi da 0 a 10. La valutazione è effettuata dal Direttore Generale e verificata dal CdA. Il sistema prevede anche una soglia massima del 30% di dirigenti valutabili in fascia alta. La retribuzione di risultato è proporzionale al punteggio complessivo, con una quota aggiuntiva legata al rispetto dei tempi di pagamento

La novità principale rispetto al 2024 riguarda l’introduzione di una soglia automatica per la revoca dell’incarico in caso di valutazione negativa, superando la previsione precedente che richiedeva due annualità consecutive. Il sistema mantiene la logica della differenziazione dei giudizi, con un tetto del 30% per le valutazioni in fascia alta. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione complessiva, con una quota aggiuntiva (30%) legata al rispetto dei tempi di pagamento.

- Riferimenti
- SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 17, 25–27;
 - SMVP 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/SMVP2024_conparereOIV.pdf, pp. 24–26.

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

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2025 si configura come uno strumento pienamente conforme alla normativa e alle Linee Guida di riferimento, nonché orientato al miglioramento continuo. Come emerge anche dal parere positivo che il Nucleo di Valutazione ha espresso in modo unanime al SMVP, viene riconosciuta l’efficacia del SMVP sia dal punto di vista formale che sostanziale. In particolare, si rilevano: ● il recepimento integrale delle raccomandazioni precedenti del NdV, a indicazione di una stretta collaborazione tra NdV e Ateneo; ● la semplificazione delle modalità valutative per i Funzionari con incarichi di responsabilità, a rappresentare uno sforzo continuo verso la semplificazione del documento pur mantenendo alta l’attenzione su: - qualità e all’equità del processo valutativo, anche in ottica di lavoro agile; - integrazione con il PIAO e il rafforzamento del legame tra performance e creazione di Valore Pubblico. Tali elementi confermano il ruolo del SMVP come leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell’Ateneo.

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)

- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership

Se Altro specificare

Nota

L’Ateneo ha adottato la valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023. Tale aspetto è esplicitamente integrato nel modello di valutazione dei dirigenti e del Direttore Generale, dove tra i

comportamenti organizzativi valutati figurano: ● la capacità di programmazione e controllo, ● la capacità di delega, ● la capacità di differenziazione nella valutazione, ● la capacità di comunicazione e leadership. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, pp. 47-48 (Direttore generale), pp. 25-26 (Dirigenti). L'Ateneo, pur non avendo ancora formalizzato un sistema strutturato di valutazione della performance organizzativa da parte di stakeholder esterni, mostra elementi importanti di apertura a un orientamento verso l'integrazione della customer satisfaction nei processi valutativi. Il SMVP 2025 prevede infatti che gli stakeholder "esprimano il proprio livello di soddisfazione (rispondendo ai questionari specifici)", e che tali elementi siano considerati nel ciclo della performance. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, p. 15 e p. 54. ● Progetto Good Practice, in collaborazione con il Politecnico di Milano per la rilevazione della Customer Satisfaction (<https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/rilevazione-good-practice/documento56083932.html>). Il SMVP, infine, pur non prevedendo in modo esplicito un collegamento tra valutazione e definizione di piani formativi, sottolinea l'importanza della valorizzazione delle competenze e della crescita professionale, in particolare attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi, che include aspetti come la capacità di motivare e sviluppare i collaboratori. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, p. 26. In un'ottica di miglioramento continuo, il Nucleo ha suggerito all'Ateneo di valutare la fattibilità dell'adozione di ulteriori modalità di valutazione previste dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, tra cui: ● la valutazione dal basso, ● la valutazione tra pari, ● la valutazione da parte di stakeholder esterni, potenziando il percorso di coinvolgimento degli stakeholder richiamato in precedenza Riferimenti ● Esiti questionari Customer Satisfaction all'interno del progetto Good Practice <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/rilevazione-good-practice/documento56083932.html>

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)

- Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- Sì, per il Direttore Generale
- Sì, anche per altri Dirigenti

Se Altro specificare

Nota

Nel modello di valutazione del Direttore Generale, è previsto che una quota del 30% della retribuzione di risultato sia legata al raggiungimento dell'obiettivo di efficienza relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, in coerenza con l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023. Anche per i Dirigenti e per il personale dell'area delle Elevate Professionalità, è previsto che una quota del 30% della retribuzione di risultato sia collegata al raggiungimento dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Riferimenti ● SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf, p. 24 e p.49 (Direttore generale), p.27 e p. 31 (Dirigenti e Elevate professionalità)

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Valore Pubblico

Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell’organizzazione?
• Si
Nota Il PIAO di Unimore si configura come un efficace strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa. Il documento unifica e coordina strumenti precedentemente separati (performance, fabbisogni, formazione, anticorruzione, digitale), favorendo coerenza e sostenibilità delle azioni. La struttura multidisciplinare e il coinvolgimento degli stakeholder rafforzano l’allineamento tra visione strategica e operatività, rendendo il PIAO un vero piano di governance integrata. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, pp. 5-6

Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?
• Si (Valore Pubblico e Strategie)
Nota Il PIAO 2024–2026 presenta in modo chiaro e articolato gli obiettivi di Valore Pubblico che l’Ateneo intende perseguire, nonché le strategie coerenti per la loro realizzazione. La sezione 2.1 del documento esplicita il concetto di Valore Pubblico come miglioramento congiunto e sostenibile degli impatti sociali, economici e ambientali, in linea con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Gli obiettivi sono declinati in coerenza con le tre missioni istituzionali (didattica, ricerca, terza missione) e con gli ambiti trasversali (internazionalizzazione, organizzazione, qualità, sostenibilità, edilizia, servizi), e sono supportati da strategie definite nel Piano Strategico 2023–2025. Il PIAO integra inoltre le priorità del PNRR, dell’Agenda 2030 e delle linee guida MUR, rafforzando il legame tra visione strategica e programmazione operativa. L’approccio adottato, multidisciplinare e partecipativo, garantisce coerenza tra obiettivi, risorse e azioni, rendendo il PIAO uno strumento efficace per orientare l’azione amministrativa verso la creazione di valore per la comunità accademica e il territorio. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, sez. 2.1 e 2.1.1 • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO
• Meno di 5
Nota Nel PIAO 2024–2026 sono presenti 4 obiettivi di Valore Pubblico, ciascuno riferito a una delle missioni fondamentali dell’Ateneo o a un ambito trasversale: • VP1 – Rendere più attrattiva e sostenibile l’offerta didattica • VP2 – Migliorare l’attrattività di UNIMORE per ricercatori di alta qualificazione • VP3 – Promuovere in un’ottica di sistema le competenze dell’Ateneo • VP4 – Incrementare e riqualificare gli spazi universitari in ottica green Questi obiettivi sono chiaramente definiti e associati a specifici stakeholder, delegati del Rettore e strutture amministrative responsabili. Sono inoltre accompagnati da strategie, indicatori e target di miglioramento. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, sez. 2.1, pp. 13-20 • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?
• Si interni ed esterni
Nota Il PIAO 2024–2026 evidenzia il coinvolgimento sia degli stakeholder interni sia di quelli esterni nella definizione degli obiettivi di Valore Pubblico. Ogni obiettivo è infatti associato a specifiche categorie di stakeholder: per VP1 e VP2 sono indicati docenti, studenti, ricercatori, imprese e cittadini; per VP3 e VP4 la comunità accademica e la cittadinanza. Inoltre, il documento esplicita che il processo di pianificazione è stato multidisciplinare e partecipato, con il coinvolgimento dei referenti dei diversi ambiti e degli stakeholder interni ed esterni all’amministrazione. Questo approccio rafforza la coerenza tra le strategie e le esigenze della comunità universitaria e del territorio, in linea con i principi di trasparenza e accountability. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, sez. 2.1.1, pp. 19-20 • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?
• Si
Nota

Il PIAO 2024–2026 integra in modo esplicito e coerente i riferimenti al Benessere Equo e Sostenibile (BES) e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell’Agenda ONU 2030. La sostenibilità è infatti uno degli ambiti trasversali strategici dell’Ateneo, con due finalità prioritarie chiaramente indicate: adeguare le attività dell’Ateneo in linea con gli SDGs e formare una comunità universitaria che declini in ottica di sostenibilità tutte le proprie attività. Tali finalità si riflettono in modo trasversale negli obiettivi di Valore Pubblico, in particolare nel VP4 – “Incrementare e riqualificare gli spazi universitari in ottica green”, che include indicatori ambientali come la riduzione delle emissioni di CO₂ e la soddisfazione per la qualità degli spazi. Inoltre, il documento sottolinea l’impegno di Unimore a costruire un ecosistema organizzativo sostenibile, inclusivo e orientato al benessere, in linea con i principi dell’Agenda 2030. L’adesione ai principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica è quindi pienamente integrata nella visione strategica dell’Ateneo e nella sua programmazione operativa. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, pp. 8–9, 18–19, 38–39 • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

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

Nota

Il PIAO 2024–2026 presenta un’integrazione esplicita e coerente con gli indirizzi del MUR e le valutazioni dell’ANVUR, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di performance. In particolare, il documento fa riferimento alla programmazione triennale di sistema (PRO3), al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), alla VQR e al sistema AVA. Gli obiettivi di Valore Pubblico sono coerenti con le priorità strategiche nazionali e internazionali, come evidenziato nella sezione 2.1, dove si sottolinea l’allineamento con l’Agenda 2030, il PNRR e le linee guida MUR. Inoltre, il PIAO richiama le Linee Guida dell’ANVUR in tema di gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio, e include azioni specifiche legate al DM 934/22 (orientamento), al potenziamento dei dottorati, alla formazione degli insegnanti e alla valorizzazione della ricerca. Anche il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato aggiornato in coerenza con le disposizioni del D.lgs. 74/2017 e con il parere del Nucleo di Valutazione. L’integrazione tra programmazione strategica e operativa risulta quindi pienamente allineata agli indirizzi ministeriali e ai criteri valutativi nazionali. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, pp. 6, 8–9, 13–14, 18–19 • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l’obiettivo?

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

Nel PIAO 2024–2026 per ciascuno dei quattro obiettivi di Valore Pubblico (VP1–VP4) sono stati esplicitamente individuati gli stakeholder su cui l’obiettivo impatta. La sezione 2.1.1 del PIAO riporta una tabella che associa a ogni obiettivo categorie di stakeholder ben definite: per VP1 (offerta didattica) sono indicati docenti, studenti, imprese e cittadini; per VP2 (attrattività per ricercatori) docenti, ricercatori, imprese e cittadini; per VP3 (competenze dell’Ateneo) e VP4 (spazi universitari green) la comunità accademica e la cittadinanza. Questa mappatura è coerente con l’approccio orientato al Valore Pubblico e con il modello CERVAP, che prevede l’identificazione degli attori coinvolti e beneficiari delle azioni dell’amministrazione. Inoltre, gli Allegati 1 e 2 al PIAO, confermano e dettagliano ulteriormente gli stakeholder associati a ciascun obiettivo, anche a livello di performance operativa, evidenziando il coinvolgimento di studenti, docenti, ricercatori, imprese e cittadini in modo sistematico. I Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, sez. 2.1.1, p. 19, • Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

A ciascun obiettivo di Valore Pubblico sono associati indicatori specifici, fonti dei dati e target attesi. Gli indicatori sono chiaramente elencati per ciascuno dei quattro obiettivi (VP1–VP4), e comprendono sia misure quantitative (es. numero di progetti, percentuali di abbandono, emissioni di CO₂) sia qualitative (es. livello di soddisfazione). Le fonti dei dati sono indicate per ogni indicatore (es. Faculty Development, ANS, SUA-CDS, IRIS-PE, bilanci di esercizio), garantendo trasparenza e tracciabilità. I target sono espressi sia in valore assoluto sia in forma normalizzata (scala 0–100), secondo la metodologia CERVAP, che consente di calcolare il Valore Pubblico complessivo atteso per il 2026. Questa struttura consente un monitoraggio efficace e una valutazione comparabile nel tempo, rafforzando la coerenza tra pianificazione strategica e operativa. Riferimenti • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf, sez. 2.1.2 Allegato 1 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato1_ValorePubblico2024_def.pdf

In che misura il PIAO 2025–2027 dell’ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- 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

Se Altro specificare

Nota

Il PIAO 2025–2027 di Unimore recepisce in modo ampio e strutturato le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025, articolando interventi formativi in tutte e cinque le aree strategiche: leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi. In particolare, il Piano di Azioni Positive 2025 (Allegato 3) dedica una sezione specifica alla formazione trasversale, con riferimento esplicito alla Direttiva e ai suoi pilastri. Sono previsti percorsi su comunicazione, gestione dei conflitti, lavoro di squadra, sostenibilità, etica e inclusione, con l’obiettivo di garantire almeno 40 ore annue di formazione per tutto il personale. Le

azioni includono l'uso della piattaforma Syllabus, l'accesso a 80 ore di formazione online, la promozione di eventi su gender equity e benessere organizzativo, e la partecipazione a progetti come "Ragazze Digitali" e "In...ge(g)neri". Sebbene non tutti gli interventi siano ancora corredati da target numerici e indicatori formalizzati, l'impianto complessivo dimostra un recepimento ampio e coerente con le finalità della Direttiva. Riferimenti • PIAO 2025-2027, <https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO2025-27.pdf>, sez. 3.4.2 • Allegato 3 al PIAO, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO3_PAP2025.pdf

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?

- **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

Se Altro specificare

Nota

Il PIAO 2025–2027 di Unimore recepisce l'indicazione ministeriale relativa all'obiettivo delle 40 ore annue di formazione pro capite, ma non risulta che tale obiettivo sia stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale. Il documento riconosce l'importanza della formazione continua per tutto il personale, dirigenziale e non, e prevede un'offerta articolata che include l'accesso alla piattaforma Syllabus, 80 ore di formazione online, percorsi su leadership, soft skills, sostenibilità e digitalizzazione. I dirigenti sono chiamati a promuovere la partecipazione dei collaboratori e a favorire il raggiungimento del monte ore previsto, ma l'assegnazione dell'obiettivo appare più come un indirizzo generale che come un vincolo formale di performance. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 valorizza la cultura manageriale e i comportamenti organizzativi, ma non specifica l'obbligatorietà delle 40 ore come criterio valutativo individuale. Stante che la Direttiva ministeriale è stata emanata il 14 gennaio 2025, mentre il PIAO è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2025, il NdV rileva come comprensibile che alcune indicazioni siano state recepite solo parzialmente o in forma ancora non formalizzata. Riferimenti • PIAO 2025-2027, <https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO2025-27.pdf>, sez. 3.4.2 • Allegato 2 al PIAO 2025-2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf

Nel PIAO 2024–2026, gli obiettivi di performance sono talvolta associati a più indicatori, ma non in modo sistematico. Questa distinzione mostra l'intenzione di includere più dimensioni valutative, ma l'applicazione concreta varia da obiettivo a obiettivo. In alcuni casi, viene utilizzato un solo indicatore sintetico; in altri, si combinano più metriche di misurazione. Nel PIAO 2025–2027 gli obiettivi sono spesso associati a più indicatori, con l'intento di includere diverse dimensioni di valutazione. Questo approccio si ripete in numerosi altri obiettivi, dove si combinano indicatori di efficienza, efficacia, qualità e impatto. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024–2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025–2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html

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)

- Efficacia
- Efficienza

Se Altro specificare

Nota

Sia per il 2024 che per il 2025 gli indicatori più utilizzati sono indicatori di efficacia che misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi in termini di risultati attesi, impatti e qualità delle attività svolte, diffusi anche se in misura minore gli indicatori di efficienza, soprattutto per obiettivi legati alla gestione amministrativa, alla rendicontazione, alla realizzazione di attività pianificate. Meno utilizzati indicatori: • di tipo “Si/No” usati in alcuni casi specifici (es. attivazione di cantieri, approvazione di documenti), ma non prevalenti, • connessi alla customer satisfaction: presente solo in pochi obiettivi (es. raccolta di feedback tramite questionari). • tempistiche/scadenze: talvolta esplicitate come indicatori autonomi. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024–2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025–2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html

Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)

Se Altro specificare

Nota

Nella maggior parte dei casi si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei responsabili anche se esse derivano da analisi interne organizzative basate, di volta in volta, su: • serie storiche: talvolta si rinviene un riferimento a baseline 2023 e 2024 da cui si presume un utilizzo di tale dato per la costruzione del target; • benchmark esterni, anche facendo riferimento a normative nazionali; • benchmark interni. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024–2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025–2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html

In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- No

Se Altro specificare

Nota

Nel PIAO 2025–2027 e nel PIAO 2024–2026, viene presentata la strutturazione dettagliata degli obiettivi, con indicazione di responsabili, stakeholder, indicatori, baseline e target. Tuttavia, non sono mai esplicitate le risorse finanziarie associate alla realizzazione degli obiettivi. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024–2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025–2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contenuto39746_obiettivi-operativi_714.html

Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Si, nella documentazione del PIAO 2025–2027, sezione 2.2 Performance, sono chiaramente indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti, alle Facoltà e ad altre strutture dell’Ateneo, in linea con quanto presentato nel PIAO 2024-2026. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html • PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/PIAOUNIMORE_2024-2026_def.pdf • Allegato 2 al PIAO 2025-2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html • PIAO 2025-2027, <https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO2025-27.pdf>

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)

Se Altro specificare

Nota

Nel PIAO 2025–2027 sono presenti diversi obiettivi che prevedono il coinvolgimento diretto dell’utenza e, in alcuni casi, anche forme di valutazione esterna. In particolare, si rilevano indicatori che misurano la soddisfazione degli studenti (es. VP1.PERF5, VP1.PERF12), la partecipazione a eventi (es. VP3.PERF6, VP3.PERF7), e l’efficacia percepita di servizi e iniziative. L’utenza coinvolta è prevalentemente composta da studenti, ma anche da docenti, ricercatori, imprese e cittadinanza. Rispetto al ciclo 2024–2026, si osserva un rafforzamento dell’attenzione alla dimensione esperienziale e partecipativa, con un uso più sistematico di indicatori qualitativi e di gradimento. Tuttavia, la valutazione esterna strutturata (es. audit indipendenti, benchmark di terze parti) resta limitata. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025-2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html

Se SI (al punto 29), 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.)
- Altro (specificare quali altri strumenti nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Se Altro specificare

E’ attivo un sistema informativo di rilevazione, raccolta, suggerimenti e reclami personale Docente e Ricercatore, Studenti e personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario, (strutture coinvolte: Direzione Sistemi Informativi e Assicurazione Qualità, Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle Risorse Umane, Uffici di Staff alla Direzione Generale).

Nota

Nel PIAO 2025–2027 sono previsti strumenti per rilevare la soddisfazione dell’utenza, in particolare attraverso questionari di gradimento. È il caso dell’obiettivo VP1.PERF5, che prevede la raccolta di feedback tramite questionari sulle iniziative del Teaching Learning Center, e dell’obiettivo VP1.PERF12, che misura la percentuale di studenti che esprime una valutazione positiva sull’efficacia dei corsi di orientamento. Non sono stati esplicitamente citati strumenti alternativi (es. focus group, interviste). Rispetto al PIAO 2024–2026, si conferma l’uso dei questionari, ma nel ciclo 2025–2027 si nota una maggiore attenzione alla valutazione percepita da parte degli studenti, con indicatori più mirati e sistematici. Nel 2024 infatti alcuni obiettivi (es. VP1.PERF5 – Teaching Learning Center con Indicatore: “Numero iniziative realizzate per le quali sono stati raccolti i dati di gradimento (tramite questionari)”) facevano esplicito riferimento a questionari da somministrare a docenti e ricercatori, altri (es. VP1.PERF8 – Unimore Orienta con indicatore “Esiti dell’evento in linea con le aspettative (SI/NO)”) sono strutturati in modo tale, anche se non esplicitamente indicato, da rendere plausibile l’uso di questionari di gradimento. E’ attivo inoltre un sistema informativo di rilevazione, raccolta, suggerimenti e reclami personale Docente e Ricercatore, Studenti e personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario, (strutture coinvolte: Direzione Sistemi Informativi e Assicurazione Qualità, Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle Risorse Umane, Uffici di Staff alla Direzione Generale). Si sottolinea come l’utilizzo dei dati e delle informazioni desumibili da detti strumenti (con particolare riferimento alle informazioni derivanti dal progetto Good Practice) non siano ancora oggetto di un utilizzo diffuso da parte di tutto l’Ateneo, è tuttavia intenzione del Nucleo sensibilizzare l’Ateneo su un utilizzo diffuso e permeante dei dati e delle informazioni, nella consapevolezza della rilevanza di una programmazione che poggia anche sulle risultanze di analisi di soddisfazione dell’utenza e similari. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025-2027, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/PIAO25-27_ALLEGATO2_Performance.pdf • Obiettivi operativi 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html

Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell’obiettivo
- banche dati dell’ateneo
- nessuna fonte specifica

Se Altro specificare

Nota

Nel PIAO 2024, così come nel PIAO 2025, le fonti sono indicate nella colonna “Fonte” (ove presente) o desumibili dalla natura degli indicatori. Le principali fonti sono: • Banche dati dell’Ateneo: la maggior parte degli indicatori fa riferimento a dati interni (es. numero studenti, iniziative, progetti, attività rendicontate). • Dati certificati e pubblicati: in alcuni casi, come per i progetti PNRR o accreditamenti, si presume l’uso di dati ufficiali e tracciabili. • Autodichiarazione del personale: per obiettivi con indicatori qualitativi (es. “grado di realizzazione delle azioni pianificate”), la fonte è spesso implicita e basata su rendicontazione interna. • Nessuna fonte specifica: in alcuni casi la fonte non è indicata esplicitamente. Riferimenti • Allegato 2 PIAO 2024-2026, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/Migrazione/Allegato2_ObiettiviPerformance.pdf • Obiettivi operativi 2024, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/contento39746_obiettivi-operativi_714.html • Allegato 2 al PIAO 2025-2027,

Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

La performance organizzativa e individuale, come previsto dal SMVP di Ateneo, è monitorata in corso d'anno mediante un momento di confronto formale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi di struttura (e individuali dei dirigenti), fissato entro il 31 luglio di ogni anno. Il monitoraggio deve mettere in luce eventuali scostamenti tra quanto programmato (in sede di PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione) e lo stato di avanzamento dell'obiettivo, dando spazio a una possibile rimodulazione. Tale fase è coordinata dal Direttore Generale e condivisa con il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa.

Riferimenti

- SMVP 2025, https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/SMVP2025_versFinale_Pubblicato.pdf

L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Sì (specificare con quale modalità)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo di Valutazione è parte attiva nelle fasi di monitoraggio, recepisce le relazioni dei responsabili ed effettua una verifica complessiva delle relazioni infrannuali e della documentazione a supporto delle medesime. Riservandosi approfondimenti e accessi documentali nel caso in cui si rivelino necessarie ulteriori indagini.