

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	3) Altro Il SMVP 2026 è stato adottato con delibera del Senato Accademico del 26/11/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 27/11/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 25/11/2025 con cui sono stati confermati i contenuti di quanto previsto dal SMVP 2025. E' in corso l'aggiornamento di alcune parti dell'SMVP 2026 che si sono rese necessarie a seguito di modifiche che sono state effettuate all'SMVP 2025 con Decreto rettorale d'urgenza n°271/2026.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. All'interno delle suddette 6 Aree comportamentali è dettagliata una serie di comportamenti attesi tra i quali vengono individuati complessivamente n. 20 comportamenti in relazione all'Area di appartenenza del personale. Rif. paragrafo 3.4 del SMVP 2026 "I Comportamenti organizzativi" https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf
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) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì Nel SMVP 2026 https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf , ai fini della valutazione di ciascuna categoria di personale, vengono indicati i pesi attribuiti alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti. Tale informazione è presente: - Al paragrafo n. 4 per la Direttrice Generale; - Al paragrafo n. 5 per il/la Dirigente; - Al paragrafo n. 6 per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità; - Al paragrafo n. 7 per il personale dell'Area dei Funzionari con posizioni organizzative e professionali (art. 87 del CCNL 2019-2021); - Al paragrafo n. 8 per il personale delle Aree degli Operatori e dei Collaboratori, con e senza indennità di responsabilità, e dei Funzionari senza posizione organizzativa e professionale.

 PUNTO DI ATTENZIONE Università Siena	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì Tale informazione è indicata al paragrafo n. 2.1 del SMVP 2026 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf) “Modalità di definizione e assegnazione degli obiettivi”. In particolare sono presenti le seguenti definizioni: - Obiettivo: Ciò che si vuole perseguire, il risultato che si vuole raggiungere per migliorare la qualità dei servizi offerti e le prassi di lavoro. Gli obiettivi, che devono essere rilevanti per l’organizzazione, realistici ma sfidanti, non devono configurarsi come attività ordinaria; - Indicatore: Ciò che si utilizza per analizzare e quantificare il risultato dell’obiettivo, e per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell’obiettivo stesso; - Peso: Rappresenta l’importanza attribuita al singolo obiettivo, in funzione della rilevanza per la struttura; - Target: Livello di performance che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto, graduato attraverso più livelli di raggiungimento; - Data di completamento: Il termine entro cui l’obiettivo deve essere raggiunto.
5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì L’attività di misurazione si esplica nella rilevazione di un valore, attraverso l’utilizzo degli indicatori individuati per ciascun obiettivo, che rende chiaro il livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati. La valutazione è invece l’attività di analisi ed interpretazione svolta sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati dei valori scaturiti dalla misurazione. L’attività in questione produce una valutazione finale, la formulazione di un giudizio, che terrà conto anche di eventuali informazioni e fattori di contesto interno ed esterno non considerate o considerabili nell’attività di misurazione che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi. La fase di valutazione ha come output la Relazione annuale sulla Performance, che mostra, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel PIAO. https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf

 PUNTO DI ATTENZIONE Università Siena	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 risulta variata rispetto all'anno precedente. Vedasi paragrafo 4 del SMVP 2026 "Misurazione e valutazione della Performance della Direttrice Generale" (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf).	
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 del/della Dirigente non risulta variata rispetto all'anno precedente. Vedasi paragrafo 5 del SMVP 2026 "Misurazione e valutazione della Performance del/della Dirigente" (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20Anno%202026.pdf).	
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)	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

 Università Siena 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)	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)	5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership Il Piano della Formazione 2026-2027-2028 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/PIANO%20DELLA%20FORMAZIONE%202026-2027-2028.pdf) è stato, come i precedenti, redatto, e continuamente implementato, in base ai bisogni formativi, ed alle proposte avanzate, per ciascuna Area/Struttura assegnata, dai/dalle Responsabili di Area/Struttura.
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)	2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028			
Valore Pubblico			
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì 2) In parte 3) No	1) Sì

 PUNTO DI ATTENZIONE Università Siena	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
12 Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) Gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Piano%20Strategico%202025%202027.pdf) sono strutturati e pensati mirando alla creazione di Valore Pubblico, ossia alla generazione di benefici per la collettività. In particolare il focus principale è quello di «tutelare e valorizzare le differenze e rimuovere o ridurre le disuguaglianze». Considerando pertanto che tutto il Piano Strategico è pensato per la creazione di Valore Pubblico, la Governance di Ateneo ha deciso di identificare, per ciascuna delle 5 Aree su cui si basa il Piano, un unico obiettivo ed i relativi indicatori che meglio identificano l'impatto di Valore Pubblico. Il PIAO 2026-2028 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO%202026-2028_def.pdf) recepisce le strategie dell'Ateneo individuando gli Obiettivi di Valore Pubblico più significativi, monitorati con cadenza annuale dai Responsabili di funzione. Gli Obiettivi di Valore Pubblico sono indicati alla pagina n. 17 del PIAO 2026-2028.
13 Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	2) Tra 5 e 10
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	4) No
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	1) Sì Gli obiettivi di Valore Pubblico sono indicati a pag. 17 del Piano Strategico 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Piano%20Strategico%202025%202027.pdf), per ciascuno è indicato il collegamento con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

 PUNTO DI ATTENZIONE Università Siena	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico
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	3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance
18 Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	1) Sì per tutti gli obiettivi Gli obiettivi di Valore Pubblico sono indicati a pag. 17 del PIAO 2026-2028 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO%202026-2028_def.pdf), per ciascuno sono indicati gli stakeholders sui quali impatta.
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) Sì (indicatori, fonte dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	4) Indicatori e target

  PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
20 In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle 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)	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 Si rimanda al paragrafo 3.3.2 "Formazione del personale "del PIAO 2026-2028 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO%202026-2028_def.pdf)

 Università Siena PUNTO DI ATTENZIONE		RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21	II PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2026-2028 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	4) 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
Performance			
22	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	2) In parte
23	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2028?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	2) Caratterizzato da alcune modifiche Rispetto al precedente, il PIAO 2026-2028 indica, per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, i relativi stakeholders sui quali impatta.

 PUNTO DI ATTENZIONE Università Siena	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
24 . Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
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	4) No, mai
26 . Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze
27 . Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 6) altro (specificare): si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei/delle relativi/e responsabili

 PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
28. In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì
29. Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	2) No
30. Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	2) No
31. Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	/
32. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo
33. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Nel corso dell'anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Nel mese di luglio l'Amministrazione procede con una verifica di avanzamento al 30 giugno degli	

 Università Siena PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	obiettivi assegnati, a conclusione della quale predispone un report che illustra l'andamento della performance, da trasmettere al Nucleo di Valutazione entro il mese di settembre. Tale organo dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, esamina le evidenze fornite e, se lo ritiene necessario, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi. In applicazione del SMVP dell'Ateneo è comunque richiesto alla dirigente e ai/alle responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. In questi casi l'Amministrazione provvederà a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio. Il valutato è comunque tenuto, anche al di fuori della fase di monitoraggio, a segnalare tempestivamente alla direttrice generale l'eventuale insorgenza di situazioni critiche che possano pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi, presentando contestualmente le possibili azioni correttive. Qualora dal monitoraggio o dalle segnalazioni emergano criticità relativamente agli obiettivi e/o agli indicatori ed anche al verificarsi di eventi imprevedibili che possano alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione, la direttrice generale approfondisce le ragioni dello scostamento prevedendo un colloquio con il responsabile dell'obiettivo per una eventuale rimodulazione dell'obiettivo stesso.	

  PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
34 L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	2) No