

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Sezione Performance
Approvata nella seduta del 15 luglio 2025

Nucleo di Valutazione di Ateneo
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Il **Nucleo di Valutazione di Ateneo** dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna è composto da:

Prof. Paolo Collini, Università degli Studi di Trento, presidente
Dott.ssa Paola Antonicelli, Università Humanitas di Milano
Prof.ssa Irene Canfora, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"
Prof.ssa Patrizia Lombardi, Politecnico di Torino
Prof. Bruno Moncharmont, Università LUM "Giuseppe Degennaro"
Ing. Tommaso Piazza, Università Cà Foscari Venezia
Dott. Raul Tiani, Rappresentante del Consiglio degli Studenti

I documenti approvati dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET
<http://www.unibo.it/nucleodivalutazione/default.aspx>

E-mail: nucleovalutazione@unibo.it

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione
Tel. 051 2099753

INDICE

IL CONTESTO NORMATIVO.....	5
LE LINEE GUIDA ANVUR NUCLEI 2025: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	5
LA RELAZIONE: SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ	7
1 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	7
2 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027	
VALORE PUBBLICO	11
2 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027	
PERFORMANCE	13

Il contesto normativo

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è un adempimento previsto dall'art. 2 comma 1 lettera r) della Legge 240/2010, secondo cui il Nucleo di Valutazione deve svolgere “[...] in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance), relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.”

Le modifiche al D. Lgs 150/2009 introdotte dal D. Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV nell'ambito del processo di valutazione della performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento (divenuto annuale) del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance -SMVP). Inoltre, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare “l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati” e di segnalare “la necessità o l'opportunità di interventi correttivi” (art. 6, c. 1). Il nuovo art. 14 attribuisce un'importanza particolare all'ascolto dell'utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto “anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali” (comma 4 bis).

Le Linee Guida ANVUR Nuclei 2025: Valutazione della performance

Le Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevedono, ormai da alcuni anni, una sezione “Performance” la cui struttura è stata rivista nel 2023 per tener conto dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 811 e dal DM 132 del 30 giugno 2022 attuativi del art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021.

La sezione è costituita da una “Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università” (Allegato 3 delle Linee Guida 2025) che viene inglobata nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, redatta dagli Organismi Indipendenti di Valutazione (Nuclei di Valutazione nelle Università). In particolare, le Linee Guida ANVUR 2025 specificano che [...] *relativamente alla valutazione della performance il focus della rilevazione è invece sul SMVP adottato dall'Ateneo per l'anno 2025 e ai contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 [...].*

La “Scheda di valutazione” è articolata in due sezioni per un totale di 33 punti di attenzione: una dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in relazione al ciclo 2025, con 10 punti di attenzione, e l’altra sezione dedicata al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, di cui 10 punti di attenzione riferiti alla sottosezione “Valore Pubblico” e 13 punti di attenzione alla sottosezione “Performance”.

Rispetto al 2024, la “Scheda di valutazione” presenta due integrazioni nella sottosezione del PIAO 2025-2027 dedicata al valore pubblico, definiti da due punti di attenzione (n.19 e n.20). Il punto di attenzione n. 19 intende rilevare il recepimento nell’SMVP della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025; il punto di attenzione n. 20, l’eventuale assegnazione ai Dirigenti dell’obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite.

La Relazione: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance				
n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	Attraverso il sistema gestionale UGOV, tutte le registrazioni contabili derivanti da documenti gestionali e variazioni di budget vengono associate agli obiettivi strategici di Ateneo, consentendo in tal modo, dal 2025, sia nella fase di monitoraggio intermedio che a consuntivo, di verificare gli effettivi utilizzi per obiettivi strategici. Nel 2025 sono stati recepiti i principi caratterizzanti la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023 - "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", in quanto la formazione svolta dal dirigente e dal personale tecnico amministrativo delle aree dirigenziali viene considerata nell'ambito della quota discrezionale del Direttore Generale, sulla base di una reportistica ad hoc nell'anno di riferimento, in modo da poterne tenere conto nell'espressione della valutazione. Con il SMVP 2025 si aggiorna la metodologia e gli elementi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa, anche alla luce delle attività di sviluppo e di aggiornamento condotte nel corso del 2024 sulla carta dei servizi di Ateneo e sulla Customer Satisfaction.
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)	Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	I comportamenti organizzativi sono differenziati a seconda che la valutazione riguardi il Direttore Generale e i Dirigenti, il personale TA con incarico di secondo livello, il personale TA senza incarico di secondo livello, il personale Collaboratore ed Esperto Linguistico e i Lettori a Contratto.

1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
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)	Sì	
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sì	
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)	Gli uffici preposti effettuano il calcolo degli indicatori previsti (misurazione) e successivamente i soggetti deputati li utilizzano per effettuare la valutazione.
6	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		Il sistema non è variato	
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		Il sistema non è variato	

1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
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	
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 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali	

1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
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)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 3) Sì, anche per gli altri Dirigenti	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

VALORE PUBBLICO

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	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	Sì	
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	Sì (Valore Pubblico e Strategie)	
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	Tra 5 e 10	
14	Nell'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	Sì interni	
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	Sì	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

VALORE PUBBLICO

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	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 (PRO3), 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	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	
17	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder su cui impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	Sì per tutti gli obiettivi	
18	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori, e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	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 (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 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	Altro (specificare)	L'iter di approvazione del PIAO 2025-2027 era già stato avviato. Inoltre il PIAO 2025-2027 fa riferimento al SMVP 2025 approvato nel mese di dicembre 2024.
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 procapite?"	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	Altro (specificare)	L'Ateneo ha inserito nell'aggiornamento intermedio del Piano Strategico 2022-2027, in relazione all'obiettivo strategico 32 "VALORIZZARE IL RUOLO DELLE PERSONE COME CAPITALE UMANO SU CUI INVESTIRE IN UN SISTEMA CIRCOLARE VIRTUOSO", l'indicatore I.P.32.1

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
		ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 3) Recepto 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 recepto: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)		Numero medio di ore formative fruite dal personale tecnico-amministrativo >= 40 ore nell'anno.
21	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Sì	
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	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
23	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi PIAO? Più risposte	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)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (A livello di aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)	
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	Nella maggior parte dei casi	
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) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	1) Efficacia 3) Qualità percepita (customer satisfaction)	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
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 (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 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 6) altro (specificare) - si tiene conto del contesto e dell'analisi degli esperti del dominio.	Si fa riferimento a benchmark nei casi di indicatori relativi a Good Practice, AlmaLaurea, Dati MUR e cruscotto ANVUR.
27	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)	Altro (specificare)	Per gli obiettivi strategici sono indicate le risorse finanziarie messe a budget e utilizzate dall'Ateneo.
28	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sì	
29	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)	Sì (specificare quale utenza è coinvolta)	Studenti, Docenti, dottorandi e assegnisti, Personale Tecnico-amministrativo.

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
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.)	Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)	AlmaLaurea, Good Practice.
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)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	

2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
32	<p>Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance</p>	<p>Tutti gli indicatori collegati agli obiettivi di Performance e di misurazione del Valore Pubblico, essendo fra di loro strettamente correlati, vengono rendicontati con la Relazione sulla Performance approvata ogni anno entro il 30 giugno. Mentre per gli indicatori di performance si fornisce una misurazione annuale, per quelli di Valore Pubblico la rendicontazione avviene su base triennale. Per ciascun indicatore strategico (con target triennale) viene evidenziato se l'andamento è in linea o meno rispetto al target. Per gli obiettivi operativi (con target annuale) è quantificato il grado di raggiungimento puntuale sia annualmente che a metà anno. In caso di scostamento viene effettuata un'analisi, assieme agli uffici competenti, per comprendere i motivi dello scostamento e suggerire eventuali azioni correttive. L'Ateneo di Bologna da anni ha sviluppato un sistema di reportistica avanzato, basato sul Data Warehouse di Ateneo. Tale sistema di business intelligence integra tutte le informazioni provenienti dai diversi applicativi gestionali in uso (studenti, programmazione didattica, personale, contabilità, internazionalizzazione, ricerca e terza missione, spazi e consumi), permettendo analisi trasversali ai diversi ambiti.</p> <p>Tuttavia, seppur il Data Warehouse costituisce la fonte dati primaria su tutte le attività "core" dell'Ateneo, la reportistica di monitoraggio degli indicatori recepisce informazioni provenienti anche da altre fonti debitamente integrate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rilevazioni effettuate da singoli uffici dell'Ateneo esterne agli applicativi gestionali; • rilevazione della soddisfazione degli utenti (questionario Good Practices, soddisfazione dei Direttori di Dipartimento, eventuali survey specifiche); • rilevazioni basate su database esterni all'Ateneo (base dati Scopus per il monitoraggio degli impatti della ricerca UNIBO sui 17 SDGs ONU). Tuttavia, seppur il DataWarehouse costituisce la fonte dati primaria su tutte le attività "core" dell'Ateneo, la reportistica di monitoraggio degli indicatori recepisce informazioni provenienti anche da altre fonti debitamente integrate: • rilevazioni effettuate da singoli uffici dell'Ateneo esterne agli applicativi gestionali; • rilevazione della soddisfazione degli utenti (questionario Good Practices, soddisfazione dei Direttori di Dipartimento, eventuali survey specifiche); • rilevazioni basate su database esterni all'Ateneo (base dati Scopus per il monitoraggio degli impatti della ricerca UNIBO sui 17 SDGs ONU). 		
33	<p>L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?</p>	<p>1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Sì (specificare con quale modalità)</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione ha in attivo un'utenza di accesso al DW di Ateneo, che raccoglie i risultati relativi agli indicatori del PIAO mutuati dal Piano Strategico di Ateneo, attraverso il quale verificare la bontà delle misurazioni.</p>