



RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

1. L'ATENEO HA AGGIORNATO IL SMVP PER IL CICLO 2025?

- 1) Sì**
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

L'aggiornamento del Regolamento SMVP è stato approvato con parere favorevole del NdV nella seduta del 26 febbraio 2025.

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)

Il regolamento SMVP vigente (D.R. n. 4039/2025 del 08/04/2025), prevede nell'art. 19 la valutazione dei comportamenti descritti in declaratorie, differenziate per inquadramento e ruolo (Tabelle 1, 2, 3, 4, 5, 6) in relazione a:

- a) personale dirigente e di categoria EP, nonché quello di categoria D titolare di posizione organizzativa;
- b) personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa e delle categorie C e B.

Inoltre, per il Personale che svolge parte della propria prestazione lavorativa in modalità agile, nel medesimo articolo richiamato è stabilito che sarà oggetto di valutazione relativamente ai profili connessi al "Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità".

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)

Nel SMVP, tutti gli elementi richiesti vengono rappresentati e descritti in modo coerente e conforme al quadro normativo di riferimento con la finalità generale di sostenere il miglioramento continuo della cultura del merito e del risultato, al servizio della buona amministrazione.

4. NEL SMVP È CHIARAMENTE DESCRITTA LA DIFFERENZA TRA OBIETTIVO – INDICATORE – TARGET?

- 1) Sì**
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

In linea di continuità con il regolamento precedente, l'allegato 8 del Regolamento vigente contiene l'elaborazione di uno specifico "glossario" che fornisce una chiara differenziazione concettuale e giuridica tra obiettivo, indicatore e target; inoltre, negli articoli del Regolamento SMVP è richiamata

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

più volte la nozione differenziata di obiettivo, indicatore e target quali elementi distinti e costitutivi dei processi del Ciclo di Gestione della Performance.

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)

Il Regolamento Unipa SMVP distingue la fase, gli ambiti, le metodologie e le procedure della funzione di misurazione, antecedenti alle successive fasi della funzione di valutazione. Segnatamente, la disciplina regolamentare evidenzia e descrive i contenuti anche procedurali del processo di misurazione degli obiettivi (cfr. Artt. 13, 14, 15, 16) le cui risultanze specifiche costituiscono atto e contenuto presupposto della valutazione delle performance (cfr. Artt. 18, 19, 20) ai sensi dell'art. 18, comma 2 del Regolamento SMVP nella parte in cui, in particolare, statuisce che "La misurazione degli obiettivi comporta:

a) La verifica di ogni singolo risultato specifico, che viene effettuata in tre fasi:

- rilevazione degli indicatori associati al risultato e confronto tra misura prevista e misura raggiunta;
- descrizione sintetica del risultato specifico ottenuto in rapporto al risultato atteso;
- formulazione di un punteggio relativo al grado di conseguimento del singolo obiettivo.

b) La determinazione di un punteggio sintetico dato dalla media ponderata dei singoli punteggi relativi agli obiettivi di cui al precedente punto a)."

La definizione puntuale delle fasi endoprocedimentali di misurazione e valutazione è il presupposto per l'attivazione del sistema premiale di cui agli artt. 21 ss. del regolamento SMVP

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

In linea di continuità rispetto agli anni precedenti, la misurazione e la valutazione della performance del Direttore Generale, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo, è svolta, al termine dell'anno di riferimento, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione nella funzione di OIV, tenuto conto della proposta del Rettore, per quanto attiene la valutazione dei comportamenti (art. 7, comma 2, lett. a), Regolamento Unipa SMVP).

Il sistema di valutazione del Direttore Generale registra alcune modifiche rispetto ai contenuti del regolamento vigente nel 2023/2024 e, precisamente, nella pesatura di alcuni degli indicatori di cui al comma 3 dell'art. 16 del vigente regolamento SMVP, come di seguito riportato:

a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;

b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale, identificati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un peso pari al 20%;

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

- c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 25%;
- d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 25%;
- e) Proposta valutativa del Nucleo di Valutazione che prende anche atto della scheda annuale di Autovalutazione del Direttore Generale (Tabella n. 1) con un peso pari al 5%;
- f) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, elaborata in base alla proposta del Magnifico Rettore con un peso pari al 10%;
- g) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.

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

In linea di continuità rispetto all'anno precedente e nella cornice di una logica gestionale a cascata, ai sensi dell'art. 16, comma 4, Regolamento Unipa SMVP, la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo, è svolta al termine dell'anno di riferimento dal Direttore Generale.

Anche il sistema di valutazione dei Dirigenti registra alcune modifiche rispetto ai contenuti del regolamento vigente nel 2023/2024. Infatti, è stato eliminato l'indicatore relativo ai *“risultati ottenuti in relazione ai risultati di customer satisfaction espressa dai direttori di dipartimento mediante apposito questionario”* e, di conseguenza, è stata modificata anche la dimensione di pesatura di alcuni degli altri elementi di giudizio (scheda di valutazione Dirigenti - Allegato n. 2) come di seguito riportato:

- a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 5%;
- b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola Area Dirigenziale, identificati annualmente dal Direttore Generale, con un peso pari al 20%;
- c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 20%;
- d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 25%;
- e) valutazione del Direttore Generale preso anche atto della scheda di autovalutazione del Dirigente (Tabella n.2), con un peso pari al 10%;
- f) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi con un peso pari al 10%;
- g) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.



RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

8. QUALE GIUDIZIO COMPLESSIVO È RITENUTO PIÙ ADERENTE A QUALIFICARE IL SMVP ADOTTATO DALL'ATENEO?

- 1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- 2) **Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento**
- 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- 4) Altro (specificare)

9. QUALI DELLE SEGUENTI INDICAZIONI PREVISTE DALLA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28 NOVEMBRE 2023 È STATA ADOTTATA DALL'ATENEO?

- 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)**

Il NdV registra la dimensione pluristrutturata della valutazione del DG (Autovalutazione del DG, Valutazione dei comportamenti Rettore, Proposta di valutazione del NdV, Valutazione finale del CdA).

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?

- 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)**

In linea di continuità con il PIAO 2024/2026, il PIAO 2025/2027 prevede, tra gli indicatori di Performance organizzativa dell'Ateneo, uno specifico indicatore sulla *“Riduzione del tempo medio di pagamento”* assegnato ai Dirigenti, ai Responsabili di Settore e Responsabili Amministrativi delle strutture decentrate competenti nel pagamento delle fatture commerciali.



RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

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

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

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

Anche nel PIAO 2025/2027, in continuità con il precedente Piano, l'Ateneo ha definito 7 obiettivi di Valore Pubblico, correlati ciascuno a una linea del Piano Strategico 2024-2027, nella direzione di valorizzazione della misurazione anche degli impatti (in termini di benessere culturale, economico, sociale, educativo e ambientale degli utenti e degli stakeholder) quale strategia attuativa che assume lo scopo di saldare e declinare il collegamento programmatico tra Piano Strategico e PIAO.

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

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

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

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

4) No

Nel PIAO 2025/2027, l'Università rappresenta che "Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto dei "punti di attenzione" oggetto di futura valutazione da parte dell'ANVUR (Modello AVA3), in modo tale da individuare sinergie tra il perseguimento delle linee strategiche definite dagli organi di governo e la gestione operativa di competenza della struttura amministrativa. Il raggiungimento degli obiettivi fissati dal PIAO rappresenta il volano per far decollare nel medio-lungo periodo la mission stabilita nel Piano Strategico 2024-2027. Tali obiettivi a loro volta implicano molteplici azioni operative, la cui realizzazione va intesa in ottica sinergica e unitaria, e il cui avanzamento viene monitorato verificando periodicamente lo stato di raggiungimento di indicatori e target, oggetto di valutazione in coerenza con la dimensione sovraordinata degli obiettivi stabiliti nell'Agenda ONU 2030 (SDG) e con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)" (cfr. pag. 15) e si possono riscontrare obiettivi correlati a tale visione programmatica e metodologica, con una peculiare valorizzazione del collegamento con i SDG dell'Agenda ONU 2030 (cfr. pag. 38 ss.).

17. 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

Il NdV rileva che anche nel PIAO 2025/2027 (tabella pag. 30-31), così come nel precedente Piano, sono espressamente indicati quali stakeholder, in termini generali rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico, i distinti componenti della platea di riferimento complessiva del sistema universitario (Famiglie, Personale Docente, Personale TAB, Fornitori, Partner, Ospiti istituzionali ed esterni); in tale cornice, in ogni caso, l'analisi sia della descrizione dell'obiettivo sia dell'indicatore corrispondente consente di identificare anche in modo indiretto la specifica platea di riferimento degli stakeholder sui quali impatta ogni l'obiettivo. Sul punto, si suggerisce una maggiore declinazione esplicita e specifica della tipologia degli stakeholder sui quali impatta il singolo obiettivo.

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

Il NdV ribadisce l'importanza, già espressa in sede di validazione del Ciclo della Performance precedente, che la fonte dei dati sia specificata come un riferimento che supera il collegamento espresso all'area dirigenziale.

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

19. IN CHE MISURA IL PIAO 2025-2027 DELL'ATENEIO 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)

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: 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 2025-2027 dell'ateneo;
- 6) Altro (specificare)

21. GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI DI PERFORMANCE SONO COERENTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO?

- 1) Sì**
- 2) In parte
- 3) No

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

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

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 NdV rileva che nel PIAO 2025/2027, in continuità con il PIAO 2024/2026, la definizione degli obiettivi è declinata in termini di assegnazione in riferimento alle Aree dirigenziali, alle strutture decentrate e alle U.O. competenti, a cui si aggiungono gli obiettivi individuali del Direttore generale e gli obiettivi di performance organizzativa d'Ateneo.

24. NELLA SEZIONE PERFORMANCE DEL PIAO, AGLI OBIETTIVI SONO ASSOCIATI PIÙ INDICATORI IN MODO DA INCLUDERE PIÙ DIMENSIONI?

- 1) Sì, sempre
- 2) Nella maggior parte dei casi**
- 3) Solo in alcuni casi
- 4) No, mai

25. QUALI DELLE SEGUENTI TIPOLOGIE DI INDICATORI VIENE MAGGIORMENTE UTILIZZATA PER MISURARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE (SEZIONE 2.2)?

- 1) Efficacia
- 2) Efficienza
- 3) Qualità percepita (customer satisfaction)
- 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)**
- 5) Tempistiche/scadenze**
- 6) Altro (specificare)

26. PER LA DEFINIZIONE DEI TARGET DI PERFORMANCE QUALI ELEMENTI SI TIENE CONTO?

- 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)

Il NdV auspica un maggiore utilizzo dei risultati della partecipazione dell'Ateneo al progetto Good Practice per un più efficace orientamento e gestione del Ciclo della Performance.

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)**

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

Il NdV rileva che nel paragrafo 2.1.3 “Integrazione con le risorse economiche” del PIAO 2025-27 (pag. 20), si è dato avvio ad un progetto che ha coinvolto gli uffici dei Settori Ufficio di Direzione, Programmazione, Controllo e Valore Pubblico e Bilancio unico di Ateneo di previsione, di esercizio e consolidato, con il supporto dell'Area Sistemi Informativi e in collaborazione con CINECA, attualmente in corso, finalizzato ad introdurre un sistema di contabilità analitica, mediante la configurazione dei diversi piani programmatici dell'Ateneo e la loro declinazione in obiettivi, agganciandoli alla programmazione del ciclo di budgeting 2025 su 4 aree pilota: Area Didattica e Servizi agli Studenti; Area Ricerca e Innovazione; Area Terza Missione e Area Sistemi informativi di Ateneo.

Tale progetto, avviato mediante l'acquisto nel corso dell'anno 2024 dell'applicativo CINECA Sprint performance management (qui di seguito SPRINT), presuppone l'integrazione tra il nuovo software SPRINT e il software U-Budget, già in uso in Ateneo, al fine di orientare all'armonizzazione tra il ciclo delle performance e il ciclo della programmazione economico finanziaria.

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)

Nella sezione Performance (cfr. pag. 34-55) del PIAO 2025/2027, non appaiono identificati specifici obiettivi assegnati alle strutture considerate. Nel paragrafo del PIAO 2025-2027 dedicato alla “Metodologia progettuale” (cfr. 19) viene rappresentato che sulla base del ciclo della performance precedente e in considerazione degli obiettivi di Piano Strategico 2024-2027 e di PIAO 2024-2026, e allo svolgimento di incontri di pianificazione e raccordo con i Dirigenti e i “referenti PIAO” appositamente identificati per ogni Area, “l'Ateneo ha avviato la fase di identificazione dei nuovi obiettivi e indicatori operativi da proporre e inserire nel PIAO 2025-2027 e la definizione degli obiettivi di performance individuale dei Dirigenti” compreso il livello di definizione/assegnazione riferito ai “Responsabili amministrativi delle strutture decentrate in un'ottica sinergica”.

29. NELLA SEZIONE PERFORMANCE (2.2) SONO PRESENTI OBIETTIVI CORRELATI ALLA SODDISFAZIONE DELL'UTENZA E/O CHE PREVEDONO LA VALUTAZIONE ESTERNA ALL'ATENEEO?

1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

2) No

3) Altro (specificare)

L'indicatore 1 di Performance Organizzativa di Area (allegato 3 al PIAO 2025-2027) è legato al Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di *customer satisfaction* relativa alla struttura di competenza. Sono coinvolte tutte le aree dirigenziali e le strutture decentrate.

RELAZIONE ANNUALE 2025 - Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – (Approvata nella seduta del 17 luglio 2025).

30. SE SÌ (AL PUNTO 29), QUALI STRUMENTI SONO STATI O SI PREVEDE DI UTILIZZARE?

- 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.)**

Nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance, l'Ateneo - pur partecipando al noto progetto Good Practice - fa riferimento all'indagine di *customer satisfaction* interna, ai dati Alma Laurea, Anvur, dipartimentali e di Ateneo, agli esiti delle attività di controllo del NdV e del PQA, che dovrebbero essere ulteriormente valorizzati in chiave circolare in sede di definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento nel contesto del successivo ciclo di programmazione.

31. QUALI FONTI DI DATI SONO UTILIZZATE PER LA MISURAZIONE FINALE DEI RISULTATI?

- 1) Dati certificati e pubblicati**
- 2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo**
- 3) Anche dati dell'ateneo**
- 4) Anche dati esterne**
- 5) Nessuna fonte specifica**
- 6) Altro (specificare)**

32. DESCRIVERE BREVEMENTE CON QUALI MODALITÀ E TEMPISTICHE L'ATENELO SVOLGE IL MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

In ottemperanza al vigente Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance), nel corso dell'anno 2024 è stato effettuato il monitoraggio della performance, tradottosi nella Relazione di monitoraggio semestrale della performance 2024 trasmessa con prot. n. 131588/2024 al Nucleo di Valutazione, al Consiglio di Amministrazione e al Magnifico Rettore.

33. 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)**

La composizione del NdV presenta tre componenti interni alla comunità accademica Unipa, che stimolano e orientano in modo costante la realizzazione degli approfondimenti istruttori a campione in ordine alla misurazione dei risultati degli obiettivi, valorizzando la verifica sulla dimensione applicativa dei target e degli indicatori stabiliti; il NdV effettua anche verifiche su azioni che hanno evidenza di ricadute sulla comunità universitaria interna (o parti di essa) e portatori d'interesse esterni.