2024

Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione

APPROVATA IL 30 OTTOBRE 2024

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO 2023-2026

***Dott.ssa Sabrina Luccarini (Coordinatrice)**, componente esterno*
***Prof. Paolo Dario**, componente esterno*
***Sig. Andrea De Pasquale**, componente esterno*
***Prof. Giuseppe Gallina**, Università degli Studi di Palermo*
***Prof.ssa Alessandra Gentile**, componente esterno*
***Prof. Francesco Paolo La Mantia**, componente esterno*
***Dott. Vincenzo Morgante,** componente esterno*
***Prof.ssa Antonella Plaia**, Università degli Studi di Palermo*
***Prof.ssa Caterina Ventimiglia**, Università degli Studi di Palermo*

****

SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Salvatore Marcantonio
Dott.ssa Miriam Daniele
Sig. Girolamo Monastero

Il Nucleo di Valutazione ringrazia il Rettore, il Direttore Generale, i Prorettori, il Presidente del PQA, i Delegati del Rettore, i Dirigenti dell'Ateneo, il Direttore dell'ATeN Center, tutti gli uffici dell'Amministrazione che hanno fornito dati e informazioni e, inoltre, tutti coloro che hanno collaborato per la raccolta dei dati e per la realizzazione di questa Relazione.

VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE NELL'AMBITO DEL PIAO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'ATENEO HA AGGIORNATO IL SMVP PER IL CICLO 2024?

No

Il NdV, nell'esprimere parere vincolante sull'aggiornamento del Regolamento SMVP, attualmente vigente (verbale seduta 24-25 gennaio 2023) ha apprezzato i principali punti di innovazione proposti dall'Amministrazione sul piano organizzativo e procedurale, suggerendo contestualmente alcuni interventi migliorativi. Inoltre, nella seduta del 22 gennaio 2024, ha espresso parere vincolante sulla successiva proposta di aggiornamento del Regolamento SMVP constatando il mantenimento delle innovazioni orientate a migliorare la partecipazione e l'accountability nel processo di valutazione della performance. A seguito della fase di confronto con le parti sindacali, il processo di adozione ha subito una sospensione per ulteriori approfondimenti, comunicata dalla Direzione generale al Nucleo durante la seduta del 10 settembre 2024 e con successiva nota prot. n. 164443 dell'11.10.2024. Con la nota, si rileva l'avvio di un ulteriore approfondimento dei contenuti del SMVP nel secondo semestre 2024, avviato dai competenti uffici, su ulteriori e diversi aspetti del vigente Regolamento che, ove tradotti in modifiche apportate al contenuto del regolamento con delibera CdA e con parere vincolante del Nucleo, avrebbero un'efficacia e un impatto sul Ciclo di gestione della Performance 2025. In una visione integrata, il Nucleo rileva il perseguimento della cultura del risultato e dello sviluppo del capitale umano mediante la leva di mirati percorsi formativi destinati al personale TAB e docente, la revisione dei regolamenti d'Ateneo relativi al personale TAB e, altresì, lo sviluppo della contrattazione integrativa (cfr. PIAO 2024/2026; nota del Dirigente Area Organizzazione e Sviluppo delle Risorse umane del 25.10.2024)

2. IL SMVP PREVEDE ANCHE LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI?

Sì

In base al regolamento Unipa SMVP vigente (D. R. 2033 del 20.3.2023), prevede la valutazione dei comportamenti descritti in declaratorie, differenziati per:
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.
(cfr. Art. 19 "Valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi" ed Allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6 del Regolamento Unipa SMVP)

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?

Sì

Nel SMVP, composto da 28 articoli, 8 allegati e 2 tabelle contenenti le schede di autovalutazione introdotte per il Direttore generale e la dirigenza, tutti gli elementi richiesti vengono esplicitati e inseriti in modo coerente e conforme al quadro normative di riferimento e alla finalità generale di sostenere il miglioramento continuo della cultura del risultato al servizio della buona amministrazione.

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

Sì

L'allegato 8 del Regolamento 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 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?

Sì

Il Regolamento Unipa SMVP distingue la fase, gli ambiti, le metodologie e le procedure della misurazione, antecedenti alle successive fasi della valutazione. Segnatamente, la disciplina regolamentare evidenzia e descrive i contenuti anche procedurali del processo di misurazione degli obiettivi (cfr. Artt. 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).".

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 di valutazione del Direttore Generale non registra modifiche nel 2024.
In linea di continuità rispetto all'anno precedente, 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).
Segnatamente, ai sensi dell'art. 16, comma 3, Regolamento SMVP
La valutazione del Direttore Generale è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
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%;
c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 20%;
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 10%;
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

Il sistema di valutazione della Dirigenza non registra modifiche nel 2024.
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, tenuto conto di: (scheda di valutazione Dirigenti - Allegato n. 2):
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 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 15%;
e) valutazione del Direttore Generale preso anche atto della scheda di autovalutazione del Dirigente (Tabella n.2), con un peso pari al 10%;
f) risultati ottenuti in relazione ai risultati di customer satisfaction espressa dai direttori di Dipartimento (in qualità di utenti interni) mediante apposito questionario, con un peso pari al 10%;
g) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi con un peso pari al 10%;
h) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.

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

Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Il NdV, nell'esprimere parere vincolante sull'aggiornamento del Regolamento SMVP, (verbale seduta 24-25 gennaio 2023 e successivo verbale seduta 22 gennaio 2024 – cfr. nota punto di attenzione 1) ha apprezzato l'introduzione e il successive mantenimento dei principali punti di innovazione proposti dall'Amministrazione sul piano organizzativo e procedurale (la valutazione dei comportamenti organizzativi, l'introduzione dell'autovalutazione per il Direttore Generale e la Dirigenza, una maggiore

dimensione dialogica della performance (con l'introduzione delle consulte delle Strutture decentrate, dei Dirigenti, dei Responsabili amministrativi), suggerendo contestualmente alcuni interventi migliorativi; inoltre, nell'anno successivo, ha espresso parere vincolante - seduta del 22 gennaio 2024 - sulla successiva proposta di aggiornamento del Regolamento SMVP, anche se, a seguito della fase di confronto con le parti sindacali, il processo di adozione ha subito una sospensione per ulteriori approfondimenti, comunicata dalla Direzione generale al Nucleo nella seduta del 10 settembre 2024. Il Nucleo segnala l'opportunità di approfondire l'introduzione di obiettivi uniformi e/o diversificati assegnati a livello dipartimentale.

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

1. **Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership**
2. **Valutazione collegiale**

Il NdV rileva - in conformità alla Direttiva ministeriale - l'orientamento del Regolamento che già prevedeva l'introduzione di innovazioni che segnano il progressivo superamento della logica della modalità della valutazione effettuata dal solo superiore gerarchico e il rilievo della leadership quale comportamento organizzativo che costituisce leva abilitante e necessaria per il buon funzionamento delle organizzazioni. In tale cornice, in particolare, il NdV segnala l'innovazione relativa alla valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi (cfr. art. 19); alla valutazione dei dirigenti in base ai risultati ottenuti in relazione anche ai risultati di *customer satisfaction* espressa dai 16 direttori di dipartimento (in qualità di utenti interni) mediante apposito questionario, con un peso pari al 10% (cfr. art. 16, comma 4, lett. f) e alla valutazione arricchita dall'autovalutazione del DG e dei dirigenti (cfr. art. 16, comma 3 e 4 Regolamento SMVP).

Sotto il profilo delle strategia e degli obiettivi correlati allo sviluppo del capitale umano mediante la formazione, il Nucleo rileva l'ampio impegno e l'investimento, anche di risorse economiche, dell'Ateneo sui processi formativi del personale docente e del TAB, compresa la dirigenza e i neoassunti, con la realizzazione di percorsi formativi dedicati anche ai temi della Performance, del PIAO e dell'Etica pubblica (nel 2023 e nel 2024), auspicando che vi sia un ulteriore ampliamento della platea dei fruitori, la valorizzazione della formazione sugli assi tematici delle "Transizioni" e l'introduzione dei percorsi a sostegno dei piani formativi individuali, in conformità alla Direttiva ministeriale. (PIAO 2024/2026, §3.3.5-3.3.5.3; nota Dirigente Area Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane del 25.10.2024).

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?

Altro (specificare)

In linea di continuità con il PIAO 2023/2025, anche il PIAO 2024/2026 declina tale obiettivo (il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali) quale obiettivo di Performance organizzativa di Area (per i Dirigenti e per i responsabili amministrativi delle strutture periferiche di riferimento).

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - 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?

Sì

Il NdV rileva che il PIAO 2024-2026 si pone in linea di direzione attuativa del Piano Strategico di Ateneo 2024-2027 e contiene, anche nella dimensione valorizzata degli ambiti di valutazione previsti dal modello AVA3 per l'accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio, la declinazione operativa degli obiettivi strategici dell'Ateneo nei diversi ambiti di attività. Tutto ciò in una prospettiva che è orientata a integrare: 1. le attività per il miglioramento della efficienza ed efficacia dei processi e dei servizi; 2. la qualità percepita da parte degli utenti e dei portatori di interessi; 3. gli impatti attesi e generati sulle diverse dimensioni del Valore Pubblico.

12. NEL PIAO SONO CHIARAMENTE DEFINITI GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO CHE L'ATENEO INTENDE PERSEGUIRE E STRATEGIE COERENTI PER LA SUA REALIZZAZIONE?

Sì (Valore Pubblico e Strategie)

13. QUANTI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO SONO PRESENTI NEL PIAO

Tra 5 e 10

Nel PIAO, 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?

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?

Sì

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…)

Sì, solo a livello di obiettivi di performance

17. RISPETTO AD OGNI OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO SONO STATI INDIVIDUATI GLI STAKEHOLDER SUI QUALI IMPATTA L'OBIETTIVO?

Sì per tutti gli obiettivi

Il NdV rileva che nel PIAO (pag. 26-27) sono 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, 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 degli stakeholder sui quali impatta il singolo obiettivo.

18. AGLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO SONO ASSOCIATI INDICATORI, FONTE DEI DATI E TARGET?

Sì (indicatori e target)

Il Nucleo rileva che, in ordine gli obiettivi di performance, è presente anche l'indicazione della fonte dei dati.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - Performance

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

Sì

20. ANALIZZANDO LA FILIERA VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, IL PIAO 2024 – 2026 COME SI PUÒ QUALIFICARE RISPETTO AL PIAO 2023 – 2025?

Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

21. 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 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.

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

Nella maggior parte dei casi

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

- **Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)**
- **Tempistiche/scadenze**

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

- **Si tiene conto delle serie storiche**
- **Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili**

25. IN CORRISPONDENZA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE (SEZIONE 2.2) SONO INDICATE LE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA LORO REALIZZAZIONE

No

In linea di continuità con la rilevazione dell'anno precedente, il NdV auspica che in corrispondenza degli obiettivi di performance possano essere sviluppati idonei e adeguati processi di identificazione (ed assegnazione) delle risorse finanziare occorrenti.

26. NELLA SEZIONE PERFORMANCE (2.2) SONO INDICATI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPARTIMENTI (O ALTRE STRUTTURE, ES. SCUOLE/FACOLTÀ)?

No

27. 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)

Nella sezione Performance, il Nucleo rileva in ordine all'obiettivo "Aumentare la percentuale di diplomati che frequentano l'Università, portando a termine con successo i percorsi di studio", la correlazione con l'indicatore "SO21. Percentuale dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio" e auspica nel prossimo ciclo di programmazione l'implementazione di tale tipologia di obiettivi e indicatori correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna

28. SE SÌ (AL PUNTO 25), QUALI STRUMENTI SONO STATI O SI PREVEDE DI UTILIZZARE?

Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

L'Ateneo partecipa al progetto Good practice e fa riferimento - nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance - 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.

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

- **Dati certificati e pubblicati**
- **Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo**
- **Banche dati dell'ateneo**
- **Banche dati esterne**

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

Il Nucleo rileva che, in conformità al Regolamento SMVP, è stato effettuato il monitoraggio infrannuale degli obiettivi della Performance 2024 con l'evidenza del livello percentuale di conseguimento dell'obiettivo anche mediante l'utilizzo dei dati disponibili al 30/06/2024 caricati nella sezione "Piano Integrato" del Portale Fenice (cfr. Relazione di monitoraggio semestrale della performance 2024, trasmessa con nota DG prot. n.131588 del 5/08/2024) alla quale è seguita una fase di revisione, su proposta del Direttore generale, caratterizzata dall'adozione di delibere CdA modificative degli obiettivi e/o degli indicatori 2024, che si è conclusa nei termini previsti dal Regolamento SMVP (cfr. verbali sedute del 16 settembre e del 30 settembre 2024).

31. L'OIV SVOLGE UN'ATTIVITÀ DI VERIFICA A CAMPIONE DELLE MISURAZIONI RELATIVE AI RISULTATI?

Sì (specificare con quale modalità)

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 che hanno come target azioni che impattano internamente all'Ateneo; il NdV nella sua composizione complessiva effettua anche verifiche su azioni che hanno evidenza fruibile dalla comunità interna e parti interessate esterne.