

**Università degli Studi di Bari Aldo Moro**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**Relazione annuale del Nucleo di Valutazione**  
**ANNO 2025**

**Sezione: Valutazione della performance**

(ottemperando anche a quanto previsto dall'art. 14 c. 4 lett. a) del d.lgs. n. 150/2009)

Approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 23 giugno 2025

## Valutazione della performance

### Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<p>1) <b>Sì</b> (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Si elencano di seguito i macro-ambiti di modifica introdotti nel Sistema per l'annualità 2025:</p> <p>1) riorganizzazione complessiva dei contenuti al fine di migliorare l'intelligibilità e la percezione del SMVP;</p> <p>2) aggiornamento del processo di programmazione e monitoraggio dei dipartimenti di didattica e di ricerca in conformità, tra gli altri, alle linee guida del PQA per l'assicurazione della qualità dei dipartimenti (2024);</p> <p>3) aggiornamenti formali necessari per l'adeguamento al modello organizzativo vigente e al CCNL 2019-2021;</p> <p>4) introduzione del sistema di valutazione delle eccellenze nell'ottica della differenziazione dei trattamenti economici di cui all'art. 19 del CCNL 2019-2021</p>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>1) <b>Sì</b> (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</p>	<p>L'elenco dei comportamenti cambia in relazione al ruolo ricoperto e al possesso o meno di un incarico di responsabilità, ma anche</p>

		<p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>rispetto alla tipologia di incarico.</p> <p>Nell'allegato 3 – Dizionario dei comportamenti sono specificati gli items di comportamento per tipologia di incarico e per modalità organizzativa di lavoro agile.</p>
3.	<p>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?</p>	<p>1) Sì</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>- Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello dirigenziale (tabella 10, pag. 19)</p> <p>- Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello non dirigenziale (tabella 11, pagg. 19-20)</p> <p>- Protocollo di valutazione del personale senza incarichi di responsabilità (tabella 12, pag. 21)</p>
4.	<p>Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?</p>	<p>1) Sì</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Elementi descrittivi sono presenti nei seguenti paragrafi:</p> <p>- 2.1 DALLA PROGRAMMAZIONE ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STRATEGIA DI ATENEO (pag. 6 e ss)</p> <p>- 2.2 - DALLA PROGRAMMAZIONE ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO (pag. 9 e ss)</p>
5.	<p>Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?</p>	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>PERFORMANCE STRATEGICA</p> <p>Per quanto attiene alla performance strategica, attraverso ciascun indicatore è misurato il livello di raggiungimento del target (c.d. tasso di raggiungimento del target), in termini di rapporto percentuale tra risultato conseguito (valore dell'indicatore al 31/12/XX) e target programmato (valore soglia).</p> <p>Il grado di conseguimento dell'obiettivo è definito associando il tasso di raggiungimento del target alla scala di valutazione definita nella tabella 4 (pagina 9).</p> <p>La valutazione degli obiettivi è realizzata, quindi, sulla base</p>

			<p>del grado di conseguimento dei target annuali.</p> <p><b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b></p> <p>Il processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa avviene, secondo un modello di tipo bottom-up, dal IV al I livello di misurazione. Il processo è avviato dal Direttore Generale con apposita Nota rivolta ai Responsabili di posizione organizzativa. Le strutture assegnatarie degli obiettivi effettuano, utilizzando l'applicativo a supporto del controllo di gestione - PiCo (Pianificazione e Controllo) - una proposta di misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, allegando la documentazione comprovante l'effettiva realizzazione dello stesso, entro e non oltre il 31 gennaio successivo all'anno di riferimento. Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo operativo è valutato dal responsabile di struttura in relazione agli scostamenti tra target - valore obiettivo - e risultati raggiunti - valore effettivo - tenuto conto delle relative cause.</p> <p>Ad ogni obiettivo può essere attribuito un giudizio secondo la scala metrica Tabella 7-Scala di valutazione degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative (pagina 15).</p>
6.	<p>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</p>		

7.	<p>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</p>		
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>1) <b>Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	<p>Il SMVP ha raggiunto un livello di maturità organizzativa elevato e si presenta come uno strumento di miglioramento gestionale e di accountability.</p> <p>Ha un alto livello di complessità.</p>
9.	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<p>1) <b>Valutazione dal basso dei Dirigenti</b></p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p> <p>3) Valutazione collegiale</p> <p>4) <b>Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</b></p> <p>5) <b>Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b></p> <p>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p> <p>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</p> <p>8) Altro (specificare)</p>	<p>La valutazione multifeed-back è stata introdotta dall'Ateneo già da qualche anno. A partire dal 2025 la valutazione dal basso è stata estesa al personale con incarico sub-apicale</p> <p>Con riferimento al punto 6) considerato l'elevato numero di unità di personale assegnato ai dirigenti, per l'annualità 2024, è stato assegnato un obiettivo per la definizione di Piani di sviluppo organizzativi</p>

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) <b>Sì, per il Direttore Generale;</b> 3) <b>Sì, anche per altri Dirigenti</b> 4) No 5) Altro (specificare)	
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b>			
<b>Valore Pubblico</b>			
<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
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) <b>Sì</b> 2) In parte 3) No	Il PIAO costituisce la Sezione III del più ampio Documento di Programmazione Integrata di Ateneo. Il PIAO è integrato nei contenuti con la programmazione strategica di Ateneo (Sezione I del suddetto documento)
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <b>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	I Pilastri del valore Pubblico sono definiti nel paragrafo 3.1 VALORE PUBBLICO
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) <b>Meno di 5</b> 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) <b>Sì interni ed esterni</b> 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Nella definizione degli obiettivi l'Ateneo ha attivato diversi canali di ascolto per profilo di utente. Il processo di programmazione partecipata è stato descritto nel paragrafo 2.1 SINTESI DEL PERCORSO DI PIANIFICAZIONE PARTECIPATA (pagg. 21-22)
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) <b>Sì</b> 2) No	I Pilastri di valore pubblico e i relativi obiettivi strategici che ne danno attuazione sono collegati trasversalmente ai BES (pag. 78 e ss) e ai Goals dell'Agenda ONU 2030 (pag. 50 e ss)

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...)	<p>1) <b>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b></p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</p> <p>4) No</p>	I Pilastri di valore pubblico e la pianificazione strategica ad collegata prevedono obiettivi conformi agli indirizzi del MUR (per es. - Rafforzare la partecipazione alle Alleanze Universitarie europee e ai network e alle iniziative di internazionalizzazione nelle aree geografiche strategiche (Piano Mattei pag. 67), VQR (5 - Rafforzare il ciclo di valorizzazione dei risultati di ricerca, anche in termini di autovalutazione e valutazione pag. 64) o PRO3 2024-2026 (tutte le azioni collegate sono contrassegnate con l'etichetta PRO3)
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p>1) <b>Sì per tutti gli obiettivi</b></p> <p>2) Sì per alcuni</p> <p>3) No</p>	Gli stakeholder sono indicati nelle schede degli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO pagg 78 e ss.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p>1) <b>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</b></p> <p>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Sì (indicatori e target)</p> <p>4) No</p>	Le informazioni su indicatori, fonte dati e target sono riepilogate nelle schede di Valore Pubblico presenti nel PIAO pagg. 78 e ss
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)?	<p>1) <b>Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;</b></p> <p>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;</p> <p>3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;</p> <p>4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici;</p> <p>5) Nessun recepimento: Il</p>	Il dettaglio delle aree strategiche collegate è indicato Allegato 8 - Piano di sviluppo delle competenze e conoscenze 2025-2027

		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?	<p>1) <b>Sì, completamente:</b> L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;</p> <p>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.);</p> <p>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;</p> <p>4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;</p> <p>5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo;</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	
<b>Performance</b>			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<p>1) Sì</p> <p>2) <b>In parte</b></p> <p>3) No</p>	Gli obiettivi di performance riguardano anche dimensioni non riconducibili agli obiettivi di valore pubblico
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<p>1) <b>Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b></p> <p>2) Caratterizzato da alcune modifiche</p>	

23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</li> <li>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</li> <li>3) <b>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)</b></li> <li>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</li> </ul>	Si fa riferimento al livello di dettaglio contenuto nell'allegato 3 in cui le azioni intermedie dei progetti dirigenziali sono state assegnate alle strutture di III e IV livello organizzativo
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Sì, sempre</li> <li>2) <b>Nella maggior parte dei casi</b></li> <li>3) Solo in alcuni casi</li> <li>4) No, mai</li> </ul>	
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Efficacia</li> <li>2) Efficienza</li> <li>3) <b>Qualità percepita (customer satisfaction)</b></li> <li>4) <b>Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b></li> <li>5) Tempistiche/scadenze</li> <li>6) Altro (specificare)</li> </ul>	
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Si tiene conto delle serie storiche</b></li> <li>2) Si fa riferimento a benchmark interni</li> <li>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</li> <li>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</li> <li>5) <b>Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b></li> <li>6) altro (specificare)</li> </ul>	
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ul>	
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ul>	Le strutture amministrative dipartimentali sono coinvolte nell'attuazione dei progetti dirigenziali (allegato 3)

29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) <b>Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Il Questionario Misuriamoci è rivolto a studenti, specializzandi, personale interno, futuri studenti, enti e imprese, frequentanti corsi post laurea, dottorandi, ricercatori e assegnisti
30.	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <b>Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b> 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Per il 2025 è confermato il questionario MISURIAMOCI e l'Ateneo è attualmente impegnato nell'implementazione di Good Practice, quali la short list dei valutatori
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) <b>autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> 3) <b>banche dati dell'ateneo</b> 4) <b>banche dati esterne</b> 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il monitoraggio costituisce l'attività di controllo periodico degli obiettivi operativi e strategici. Il processo di monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi è coordinato dalle strutture organizzative incaricate del controllo di gestione e del controllo strategico. Con riferimento al monitoraggio operativo, i responsabili delle unità organizzative assegnatarie di obiettivi, entro il 31 luglio di ogni anno, procedono alla misurazione intermedia degli indicatori e alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi al primo semestre. Le criticità riscontrate all'esito del monitoraggio intermedio sono immediatamente comunicate al superiore gerarchico e a quello funzionale (ove presente) e, quindi, al Direttore Generale. La stessa	

		<p>segnalazione deve essere effettuata, in qualsiasi momento dell'anno, nel caso d'impossibilità sopravvenuta al raggiungimento degli obiettivi. Il Rettore e il Direttore Generale comunicano l'esito della misurazione intermedia degli indicatori agli Organi di Governo, i quali possono adottare misure correttive in corso d'anno. Il Rettore e il Direttore Generale trasmettono, inoltre, al NdV l'esito del monitoraggio intermedio e relazionano sulle azioni correttive poste in essere (anche nell'ambito della Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo)</p>	
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) <b>Altro (specificare)</b></p>	<p>Il Nucleo di Valutazione dell'Università, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, procede periodicamente a verificare il funzionamento del SMVP accedendo direttamente ai dati della piattaforma PICO ed esaminando tutti i pertinenti elementi che emergono dalla documentazione disponibile nel sito di Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente", e dalla ulteriore documentazione inviata al Nucleo e conservata in formato elettronico negli archivi dell'Università.</p> <p>Tali analisi sono oggetto di riunioni tecniche che si svolgono periodicamente nell'ambito di uno specifico Gruppo di lavoro istituito all'interno del Nucleo per il confronto con la Struttura tecnica di performance dell'Ateneo.</p>