



Nucleo di Valutazione dell'Ateneo Riunione del 15 settembre 2025

Verbale n. 10

In data 15 settembre 2025, alle ore 10:00 è aperta la riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, convocata in data 08.09.2025 in presenza, presso la Sede Centrale (lato Direzione Generale), per la trattazione dei seguenti punti all'O.d.G.:

1. Comunicazioni:

- 1.1 Nota ANVUR: Indagine su disabilità, DSA e BES nella formazione universitaria e nelle Istituzioni AFAM a.a. 2023/24 (con proroga fino al 15 settembre p.v.);
- 1.2. Attivazione dashboard ad accesso aperto sul portale Unina degli indicatori di parità;
- 1.3. Resoconto incontro a mezzo Teams con il Delegato al Dottorato di ricerca, prof. D. Riccio.

2. Approvazione verbale precedente riunione n. 9 dell'11.07.2025.

3. Relazione dei Nuclei di Valutazione anno 2025

- 3.1 Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università (alle Linee Guida Anvur 2025 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione): messa in approvazione versione finale;
- 3.2 Redazione di ulteriori Sezioni. Anticipazione dei materiali redatti per alcune Sezioni della Relazione anno 2025: messa in approvazione.

4. Varie ed eventuali e sopravvenute urgenze.

Partecipano: la prof.ssa Maria Gabriella Graziano (Coordinatrice), il prof. Gianpiero Adami, il prof. Marcantonio Catelani, la prof.ssa Gabriella Nicosia e il prof. Enrico Zaninotto. La sig.ra Giusy Petti (Rappresentante studenti) è assente per motivi di studio; la dott.ssa Erica Melloni è assente per motivi personali.

Partecipa la dott.ssa Claudia Caruso, Capo dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, in qualità di segretario verbalizzante. Partecipano altresì la dott.ssa Mariarosaria Giordano e la dott.ssa Daniela Pellegrino, afferenti al predetto ufficio in qualità di uditori.

OMISSIS

3. Relazione dei Nuclei di Valutazione anno 2025

- 3.1 Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università (alle Linee Guida Anvur 2025 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione): messa in approvazione versione finale;

La Coordinatrice fa presente che, in base alle Linee Guida dell'Anvur per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione anno 2025 (Allegato alla Delibera del C.D. n. 82 del 03 aprile 2025), per la sezione Performance, l'Anvur suggerisce di anticiparne la redazione, per garantire all'Ateneo un contributo utile in una prospettiva ciclica.

La Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance (ai sensi

dell'art. 14 c. 4 lett. a del D. Lgs. 150/2009) è compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (All. 3 alle Linee Guida Anvur 2025).

Pertanto, nel recepire le indicazioni dell'Anvur, il Nucleo ha proceduto alla stesura e approvazione della detta *Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università* nella precedente riunione dell'11 luglio c.a..

A seguito delle interlocuzioni di approfondimento intercorse per le vie brevi con la dott.ssa Carla Camerlingo, Dirigente dell'Area Organizzazione e sviluppo, in un'ottica di miglioramento continuo, la detta Scheda in versione definitiva, è stata posta in trattazione nella riunione odierna.

Per quanto sopra in premessa, la Coordinatrice pone quindi in approvazione collegiale la seguente Scheda in versione finale:

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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì Le principali novità sono le seguenti: - Rafforzamento della valutazione a 360°, attraverso il rinnovato richiamo all'ascolto dell'utenza e l'introduzione sperimentale della valutazione bottom-up; - Introduzione nel SMVP di obiettivi organizzativi correlati alla formazione e assegnati: a tutti i dirigenti per la pianificazione di almeno 40 ore di formazione per tutto il personale t.a. in servizio presso l'Area e gli Uffici di afferenza; a tutte le UU.OO. di Ateneo per il coinvolgimento attivo nel processo di pianificazione e monitoraggio della formazione. Revisione della specifica voce per la valutazione dei comportamenti denominata "Orientamento all'apprendimento" per tutto il personale dirigenziale e t.a. (cfr. infra). - Semplificazione della tipologia di obiettivi del SMVP 2025 e dell'articolazione dei comportamenti sottoposti a valutazione. Le principali novità del SMVP sono anche descritte in un documento sintetico: SMVP_2025_riepilogo_principali_novita.pdf
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì , sono differenziati rispetto al ruolo del valutato.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì , i tipi di obiettivi che compongono la valutazione delle diverse categorie di personale sono segnalate nella Tabella 1.2_Perf_Personale: Tipologie di obiettivi di performance del SMVP 2025 e dettagliate negli allegati. Per il Direttore generale e i dirigenti i pesi sono esplicitati nel SMVP (cfr. allegati n. 1 e 2 al SMVP medesimo). Per il personale t.a., invece, la definizione

	attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?		dei pesi si ricava dalla contrattazione integrativa di Ateneo, che correla i singoli premi di performance a specifiche dimensioni della stessa.												
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP 2025 ha mantenuto un glossario introdotto l'anno precedente, che contiene alcune utili descrizioni dei concetti fondamentali del sistema di misurazione.												
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)	Il monitoraggio è descritto nel SMVP al par. 4.2 e avviene tramite un confronto continuo in corso d'anno con gli assegnatari degli obiettivi e verifica in itinere con invio di report di avanzamento; in caso di criticità è possibile procedere a rimodulazioni motivate e comunicate al NdV. Rendicontazione e autovalutazione sono descritte al par. 4.3, in cui si procede alla descrizione di quanto realizzato in corso d'anno unitamente alla stima del grado di conseguimento degli obiettivi. Misurazione e valutazione sono descritti al (par. 4.4). I risultati dell'attività di misurazione per gli obiettivi assegnati ai dirigenti e al Direttore generale sono riportati nella Relazione annuale sulla Performance; la valutazione viene effettuata dal soggetto valutatore, con procedure specificate negli Allegati al 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		Nella sezione <i>Performance</i> del PIAO di Ateneo sono individuati gli obiettivi di <i>performance</i> assegnati alla responsabilità/al coordinamento del Direttore generale. Il SMVP 2025 illustra le modalità di attribuzione degli obiettivi e i relativi, pesi, parzialmente rivista rispetto all'anno precedente. <table border="1" data-bbox="774 1464 1437 1574"> <thead> <tr> <th>Obiettivi istituzionali</th> <th>Obiettivi organizzativi (di struttura/trasversali)</th> <th>Obiettivi individuali (eventuali)</th> <th>Comportamenti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Peso 55%</td> <td style="text-align: center;">Peso ≤10%</td> <td style="text-align: center;">Peso >35 ≤45%</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Tabella 1_Perf_DG: Dimensioni in cui si articola la performance del DG e relativi pesi.</small></p> Per il 2025 non sono stati attribuiti obiettivi individuali. La proposta di valutazione del Direttore Generale è formulata dal Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore per la valutazione del comportamento organizzativo – e approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.	Obiettivi istituzionali	Obiettivi organizzativi (di struttura/trasversali)	Obiettivi individuali (eventuali)	Comportamenti	✓	✓	✓	✓	Peso 55%		Peso ≤10%	Peso >35 ≤45%
Obiettivi istituzionali	Obiettivi organizzativi (di struttura/trasversali)	Obiettivi individuali (eventuali)	Comportamenti												
✓	✓	✓	✓												
Peso 55%		Peso ≤10%	Peso >35 ≤45%												
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei		Gli obiettivi assegnati dal Direttore Generale al personale dirigente sono individuati nell'apposita sezione del PIAO. La valutazione della performance dei/delle Dirigenti è svolta dal Direttore generale.												

	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 peso complessivo degli Obiettivi istituzionali, organizzativi e degli (eventuali) obiettivi individuali è compreso tra il 55 e il 65%. I comportamenti hanno un peso compreso tra il 35 e il 45%. Tra gli obiettivi organizzativi assegnati a ciascun dirigente è di norma riportato uno specifico obiettivo collegato all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento ed uno relativo alla pianificazione della formazione per il personale. Quest'ultimo elemento rappresenta una novità rispetto al sistema previgente, unitamente alla semplificazione delle categorie di obiettivi e alla revisione dei pesi previsti.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> 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) 	Progressivamente il SMVP sta diventando sempre più uno strumento di supporto al governo strategico dell'organizzazione. Anche se alcuni aspetti sono ancora migliorabili, si evidenzia un orientamento al miglioramento continuo del sistema al fine dello sviluppo organizzativo.
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> 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 	E' stata introdotta per la prima volta nel 2025 a titolo sperimentale la (1) valutazione dal basso dei dirigenti, nonché la (6) nuova assegnazione di obiettivi in materia di formazione che si aggiungono alla (5) valutazione della leadership nella sezione comportamenti. La valutazione da parte dell'utenza (4) è presente in rapporto alla performance di alcuni servizi.

		rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	
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)	3) Sì. Anche per altri dirigenti. Sì, per il Direttore generale e per la Dirigente Area Bilancio e Finanza, con un peso del 30% della retribuzione di risultato. Ad altri dirigenti, privi di responsabilità in fase di pagamento, ma responsabili nelle fasi precedenti, sono assegnati obiettivi ascrivibili al punto 10 ma non strettamente rientranti nel disposto della norma oggetto del punto di attenzione (pertanto il peso di tali obiettivi, per questi dirigenti, è molto più contenuto).
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?	1) Sì 2) In parte 3) No	1) 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	1) Il PIAO identifica il valore pubblico nell'attuazione delle strategie già individuate dal Piano strategico di Ateneo 2021/26. Il Piano strategico identifica azioni e indicatori per il monitoraggio dell'attuazione, non identifica però degli obiettivi target da conseguire. Alcuni degli obiettivi connessi al Piano strategico sono poi inseriti all'interno del PIAO con relativi target. Trattandosi, correttamente, di obiettivi pluriennali, sarebbe opportuno che i documenti identificassero lo stato di avanzamento del conseguimento degli obiettivi strategici, elemento che attualmente non risulta ben delineato.
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	10 obiettivi nella sezione Obiettivi Istituzionali.

14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	4) Sì Per quanto il Piano strategico di Ateneo contenga diffusi riferimenti agli stakeholder, non vi sono evidenze rispetto a un reale coinvolgimento di SH interni o esterni nell'individuazione degli obiettivi ivi inseriti (cioè di valore pubblico).
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	1) Sì 2) No	1) Sì , il Piano strategico di Ateneo include diffusi riferimenti all'Agenda 2030 e ciascuna azione identifica l'obiettivo o gli obiettivi principali di ricaduta della strategia.
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 e triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	3) Sì , Principalmente a livello di performance (PNRR, Pro3)
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	3) No . Con riferimento al Piano strategico, gli SH sono individuati ma non in modo esplicito e sistematico. Invece per quanto riguarda gli obiettivi inseriti nel PIAO, il personale dirigenziale e t.a. che ne ha curato l'istruttoria ha riferito di approfondimenti in corso, i cui esiti saranno riportati in sede di aggiornamento del PIAO.
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	2) Sì (indicatori, fonte dei dati) Per quanto riguarda gli obiettivi di valore pubblico, questi sono inseriti nel Piano strategico di Ateneo e corredati da indicatori e fonti di rilevazione. Non sono tuttavia esplicitati in questo documento i target di valore pubblico da conseguire. Nel PIAO sono inseriti gli obiettivi che contribuiscono alla strategia di

			valore pubblico indicata nel Piano strategico. Gli obiettivi PIAO sono corredati da indicatori, fonti informative e target da conseguire nell'anno di riferimento.
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) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;</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 PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	Le attività formative rivolte al personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo di Ateneo per il triennio 2025/2027 tengono conto delle traiettorie strategiche, nonché delle indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione e sono declinate al capitolo 3.4 del PIAO e nei relativi allegati.
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) Sì, completamente: 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,</p>	1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance con riferimento alla struttura di diretta responsabilità (ossia per il personale t.a. in servizio presso l'Area dirigenziale e gli uffici di afferenza); E' stata inoltre aggiornata una specifica voce per la valutazione dei comportamenti denominata "Orientamento all'apprendimento" per tutto il personale dirigenziale e t.a.: il punteggio max, pari a 4, può essere assegnato solo se le ore di formazione fruite - con rilascio del relativo attestato nel 2025 - sono pari ad almeno 40, inclusa la formazione obbligatoria.

		<p>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>	
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	1) Sì
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<p>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</p> <p>2) Caratterizzato da alcune modifiche</p> <p>3) Caratterizzato da significative modifiche</p>	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<p>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</p> <p>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</p> <p>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità)</p>	Gli obiettivi assegnati all'interno del PIAO 2025 corrispondono ai primi 3 livelli. Il SMVP prevede anche l'assegnazione eventuale di obiettivi individuali.

		organizzative interne alle 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	2) Nella maggior parte dei casi Nella sezione obiettivi istituzionali, contenente 10 obiettivi, quelli che hanno più di un indicatore sono 6. Nella sezione obiettivi organizzativi, 5 su 15 presentano più di un indicatore.
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) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) Il SMVP e coerentemente il PIAO prevede l'inserimento di obiettivi legati alla customer satisfaction dell'utenza, ad esempio nei confronti dei servizi bibliotecari e dei servizi generali, e all'analisi degli esiti delle campagne di ascolto (ai fini della conseguente pianificazione di azioni di miglioramento). Non sono previsti target di performance legati all'indice di gradimento. La maggior parte degli obiettivi viene tuttavia misurata tramite indicatori di tipo procedurale, legati alla realizzazione di determinati tipi di attività entro un certo periodo di tempo.
26.	Per la definizione dei target di performance di 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)	6) Altro: non vi sono criteri prestabiliti, si tiene conto delle esigenze rappresentate dalla Direzione generale, dai delegati del Rettore e da altri soggetti interni (es: RPCT, RPD, Commissione sostenibilità ambientale)
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	2) No. L'integrazione tra processo di Bilancio e ciclo della performance è tuttora in corso.

	(sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?		
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)	4) Altro (specificare). Nel PIAO sono espressamente riportati gli obiettivi assegnati ai funzionari e alle elevate professionalità con incarico di responsabilità presso Dipartimenti/Centri/Scuole/altre Strutture: cfr. appendice 2.2, tabella 2.2.3 https://www.old.unina.it/documents/11958/64407468/PIA_O_2025_27_app_2_2_tab_2_2_3.pdf Tuttavia, il PIAO non esplicita una articolazione di obiettivi organizzativi per Dipartimento o Strutture. Questa articolazione potrà eventualmente essere disponibile in futuro grazie ai progressi effettuati in termini di omogeneizzazione dei documenti strategici di Dipartimento, in collegamento con il Piano strategico di Ateneo.
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) 3) Altro (specificare)	1) Sì Principalmente studenti (servizi bibliotecari) ma anche utenti generali dei servizi generali di Ateneo, che ricevono un questionario sulla qualità del servizio erogato. Una apposita sezione del sito web di Ateneo (https://www.unina.it/#carta) elenca i servizi erogati dalle Strutture di Ateneo e, per ciascuno di essi, è riportata una scheda anagrafica (con indicazione degli utenti di riferimento) e il <i>link</i> al questionario di gradimento.
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.)	1) Questionari Good Practice e altri questionari predisposti dall'Amministrazione.
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)	6) Altro: Le fonti sono principalmente Relazioni dei dirigenti responsabili dell'obiettivo. In limitati casi si fa ricorso anche alle banche dati dell'Ateneo (in particolare, per gli obiettivi correlati al monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento)

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)	Sì, attraverso colloqui e approfondimenti relativamente ad alcuni indicatori, in occasione della verifica della Relazione di performance.
-----	--	--	---

L'estratto del presente verbale sarà trasmesso all'Area Organizzazione e sviluppo. L'Ufficio di Supporto procederà quindi all'inserimento dei contenuti nell'apposita piattaforma dell'Anvur per la Relazione Nuclei 2025 e al caricamento nella sezione dedicata del Portale Performance della Funzione Pubblica. Il Nucleo approva seduta stante.

*****OMISSIS*****

La presente riunione è chiusa alle ore 13:30.

Il Segretario verbalizzante
F.to dott.ssa Claudia Caruso

La Coordinatrice del Nucleo di Valutazione
F.to prof.ssa M.G. Graziano

Il presente verbale è firmato con apposizione di firma digitale.