



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

HIC SUNT FUTURA

NUCLEO DI VALUTAZIONE
CON FUNZIONI DI ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE – OIV

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2024

(ex art. 14 comma 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida ANVUR 2025
per la Relazione annuale dei Nuclei di valutazione)

SEZIONE 2

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA RELAZIONE
ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA ANNO 2025
(D.LGS. 19/2012, ART. 12 E ART. 14)

15 luglio 2025

DIREZIONE PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E VALUTAZIONE (DIPC)

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Udine, di cui al Decreto Rettorale n. 1119 del 31 ottobre 2024, è composto come di seguito:

Coordinatore

Prof. Mario MINOJA - componente interno

Sezione didattica

Prof. Michele BUGLIESI - componente esterno

Dr.ssa Alice CHIARUTTINI - rappresentante degli studenti

Prof. Simone FURLANI - componente interno

Sezione ricerca

Dr.ssa Emanuela REALE - componente esterno

Prof. Zeno VARANINI - componente esterno

Sezione amministrazione

Dr. Marco RUCCI - componente esterno

Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione ex lege 370/99: Direzione Pianificazione, controllo e valutazione (DIPC).

Tel ++39 0432 556290-6294; fax ++39 0432 556293; e-mail dipc@uniud.it

Sito Nucleo di Valutazione: <https://nuva.uniud.it/>

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	5
2	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	6
2.1	Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025	6
2.2	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Valore Pubblico	13
2.3	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Performance	16

1 INTRODUZIONE

Come noto il D.L. n. 69/2013 aveva previsto, tra l'altro, che fosse di competenza dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) anche la valutazione delle attività amministrative degli Atenei riferite al ciclo della *performance*.

In data 14 aprile 2015, con specifiche Linee guida, la suddetta Agenzia aveva comunicato che "L'ANVUR già a partire dall'anno 2015, richiede di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV prevista dal d.lgs. 150/09 all'art. 14, c. 4, lett. a)¹ ...".

Cogliendo il suggerimento dell'ANVUR di anticipare la redazione della sezione Performance della Relazione annuale per garantire all'Ateneo un contributo utile in una prospettiva ciclica, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Udine, in linea di continuità con gli scorsi anni, in data 15 luglio 2025 ha approvato anche la parte (sez. seconda) della Relazione annuale per l'anno 2025 inerente alla "Valutazione della *performance*" che si riporta nel paragrafo successivo, in base alla quale, come richiesto dall'ANVUR, il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di OIV, adempie anche a quanto richiesto dal d.lgs. 150/09 all'art. 14, c. 4, lett. a), con specifico riferimento alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità per l'anno 2024.

2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<div>Sì (in tal caso specificare in Nota quali sono state le principali modifiche)</div> <div>No</div> <div>Altro (specificare)</div>	Sì		<p>Il SMVP 2025, in linea di continuità con i SMVP degli anni precedenti, ha recepito le novità legislative introdotte dalla Legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare l'assegnazione, al Direttore Generale e ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.</p> <p>Con riferimento al lavoro "agile" di cui alla legge n. 81 del 2017 - previsto anche dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021 - è stata confermata anche per il 2025 la modalità di lavoro mista per il personale tecnico-amministrativo - secondo quanto definito in accordi individuali - per contribuire concretamente al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e alla digitalizzazione dei processi.</p> <p>Il SMVP 2025 recepisce anche elementi di novità introdotti dal CCNL 2019-2021 che riguardano la nuova classificazione del personale tecnico amministrativo in quattro aree professionali, corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: Operatori (corrispondente al precedente livello B), Collaboratori (livello C), Funzionari (livello D) ed Elevate Professionalità (EP).</p>

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se altro specificare	Nota
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) No Altro (specificare)	Sì		Nel SMVP si specifica che la performance individuale misura il contributo fornito dai dirigenti e dal personale tecnico e amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Per ciascuna unità di personale responsabile di struttura di primo/secondo livello, tale contributo è misurato, con un opportuno sistema di ponderazione - specificato al link https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/personale/amministrativo/vita-lavorativa/performance-individuale - sulla base delle competenze comportamentali e degli obiettivi assegnati nel PIAO - sezione "Valore, Performance e Anticorruzione".
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 No Altro (specificare)	Altro	Nel SMVP è presente il richiamo al link https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/personale/amministrativo/vita-lavorativa/performance-individuale in cui per ogni tipologia di personale vengono offerte indicazioni di dettaglio. Il sistema di ponderazione è ricompreso nel Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO)	
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Sì No Altro (specificare)	Sì		
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi) No	Sì		L'Ateneo di Udine si è dotato di un apposito cruscotto direzionale, contenente anche indicatori funzionali alla misurazione e valutazione della performance organizzativa riferiti: - alle risorse umane, alla didattica, all'internazionalizzazione, alla ricerca, ai risultati delle rilevazioni sul gradimento dei servizi

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se altro specificare	Nota
		Altro (specificare)			offerti e al "benessere organizzativo"; - alle procedure operative di cui alla mappatura dei processi/certificazione ISO 9001:2015.
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	<p>RISPOSTA UNIUD</p> <p>La valutazione è riferita sia al grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, sia alle competenze professionali e manageriali. Il Nucleo di Valutazione/OIV propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione della performance del Direttore Generale, sulla base della seguente documentazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Relazione annuale che il Direttore Generale presenta al Rettore sulla propria attività. · Relazione che il Rettore invia al Nucleo di Valutazione/OIV sull'attività annuale del Direttore Generale. · Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), contenente gli obiettivi annuali assegnati al Direttore Generale e i relativi indicatori e target. <p>Per ciascuno degli obiettivi del Direttore Generale sono indicati il peso, il target e la modalità di calcolo sia del tasso di raggiungimento dell'obiettivo sia del risultato di performance. La performance complessiva è misurata all'interno di un intervallo compreso tra 0 e 100 e con riferimento alla sua valutazione si intende pienamente positiva se raggiunge un punteggio di almeno 95 e negativa se inferiore a 50. Negli altri valori dell'intervallo il tasso di raggiungimento della performance complessiva è proporzionale al risultato ottenuto: ad esempio, un valore pari a 80 indica un tasso di raggiungimento pari all'80% con assegnazione proporzionale della retribuzione di risultato. Alla valutazione pienamente positiva corrisponde l'assegnazione dell'intera retribuzione di risultato.</p> <p>Come previsto dalla legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della Circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al Direttore Generale è assegnato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento. Il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/pagamenti-amministrazione/tempestivita-pagamenti.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione delibera la valutazione finale della performance del Direttore Generale secondo quanto indicato nel PIAO in termini di peso percentuale nel pieno raggiungimento degli obiettivi individuali, organizzativi e di comportamento manageriale e i termini entro cui la valutazione è da intendersi negativa.</p> <p>Tipologia di obiettivi</p> <p>1 - obiettivi organizzativi e comportamenti manageriali che si esplicano nel coordinamento e nel follow up di azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo;</p>			

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
		<p>2 - obiettivi funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, con particolare riferimento alla sostenibilità economico finanziaria di medio periodo;</p> <p>3 - come previsto dalla legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è assegnato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento;</p> <p>4 - obiettivi di trasparenza di cui all'art. art. 14, c.1-quater, del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016;</p> <p>Pesi</p> <p>1 - 35%</p> <p>2 - 30%</p> <p>3 - 30%</p> <p>4 - 5%</p> <p>Organo coinvolto nell'assegnazione</p> <p>Consiglio di Amministrazione</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione dei risultati</p> <p>Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D.Lgs 150/2009 al Nucleo di Valutazione compete proporre al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Direttore Generale.</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>		<p><u>RISPOSTA UNIUD</u></p> <p>Come specificato nel SMVP il Direttore Generale valuta i Dirigenti e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono specificati sia il sistema di ponderazione sia il dettaglio degli obiettivi assegnati con i relativi indicatori e target.</p> <p>Tipologia di obiettivi</p> <p>1 - Semplificazione e digitalizzazione dei processi organizzativi</p> <p>2 - Sostenibilità economica</p> <p>3 - Miglioramento della qualità dei servizi</p> <p>Anche ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali deve essere assegnato lo specifico obiettivo annuale previsto dalla legge 41/2023 sul rispetto dei tempi di pagamento, valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.</p>		

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se altro specificare	Nota
		<p>Per ciascuno degli obiettivi, oltre al sistema di ponderazione, sono presenti le seguenti indicazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riferimento agli obiettivi strategici di Ateneo • Riferimento alle azioni strategiche di Ateneo • Ambito • Stake holders • Indicatori • Target • Rilevanza nell'ambito del totale degli obiettivi assegnati. <p>Organo coinvolto nell'assegnazione degli obiettivi Direttore Generale</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione dei risultati Direttore Generale</p>			
8	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p><u>RISPOSTE ANVUR</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento • Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento • Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento • Altro (specificare) 		<p><u>RISPOSTA UNIUD</u></p> <p>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>	
9	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre	<p>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p>	Altro	In coerenza con i precedenti SMVP e con quanto previsto dalla Direttiva del 28 novembre 2023, emanata dal Ministero per la Pubblica	

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
	2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	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)		Amministrazione, "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", è prevista la differenziazione delle valutazioni della performance individuale, come comportamento atteso da parte dei Responsabili, e la definizione della soglia minima di punteggio al di sotto della quale la valutazione è da considerarsi negativa.	
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	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale;	Sì, anche per altri Dirigenti		

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
	possibile scegliere più opzioni)	3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)			

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Valore Pubblico

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
11	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì 2) In parte 3) No	Sì		
12	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Sì (Valore Pubblico e Strategie)		
13	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	Tra 5 e 10		
14	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	Sì, interni ed esterni		
15	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	1) Sì 2) No	Sì		
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 4) No	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance		

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
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	Sì, per tutti gli obiettivi		
18	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Sì (indicatori, fonte dei dati e target)		
19	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo; 4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici; 5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	Altro	Il 14 gennaio 2025, data in cui è stata emanata la citata Direttiva del Ministro della P.A. il PIAO era già stato inviato all'esame degli Organi di Governo per l'approvazione che sarebbe avvenuta durante il Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2025. I contenuti del PIAO appaiono comunque coerenti con le cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze della citata Direttiva.	

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
20	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue procapite?	<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, 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>	Altro	<p>Per le motivazioni riportate al punto precedente non è stato assegnato ai dirigenti l'obiettivo specifico previsto dalla Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025.</p> <p>Il PIAO prevede comunque azioni prioritarie per "Investire nella formazione e valorizzazione del personale tecnico e amministrativo (incentivazione dell'apprendimento di nuove competenze e miglioramento di quelle esistenti, attivazione di percorsi di sviluppo e di crescita per il personale tecnico e amministrativo"</p>	

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

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
21	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Sì		
22	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità		
23	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (più risposte)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) • Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) • Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). • 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	Solo in alcuni casi (circa 10 su 149)		
25	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none"> • Efficacia • Efficienza 		

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
26	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none"> • Si tiene conto delle serie storiche • Si fa riferimento a benchmark interni • Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota) • Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 		I benchmark esterni sono definiti in base ai risultati delle indagini e rilevazioni Good Practice
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)	Sì		
28	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sì		
29	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì		Studenti, Docenti, Personale tecnico amministrativo
30	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Questionari		Questionari AlmaLaurea, Good Practice con integrazioni ad hoc: student satisfaction, benessere organizzativo del personale dirigente, tecnico e amministrativo ed efficacia percepita dai docenti

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica prevista da ANVUR	Risposta UniUD	Se <i>altro</i> specificare	Nota
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)	<ul style="list-style-type: none"> • Banche dati dell'ateneo • Banche dati esterne 		
32	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	RISPOSTA UNIUD Il monitoraggio della sottosezione "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. Il documento di riferimento (Sistema di misurazione e valutazione della performance) è disponibile alla pagina web: https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-e-valutazione-performance (cfr. pag. 79, PIAO)			
13	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)	No		