



LINEE GUIDA 2025

per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione

Approvate con Delibera del Consiglio Direttivo n. 82 del 03 aprile 202

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)	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università di Foggia è stato oggetto di annuale aggiornamento, come previsto dall'art.7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, in una logica di miglioramento continuo. Nel SMVP, come nel PIAO, si è tenuto conto delle indicazioni del NVA, in ultimo espresse nella relazione AVA 2024, contenente, tra l'altro, l'esame e la complessiva valutazione del sistema di gestione della performance di Ateneo. In particolare, il presente aggiornamento del SMVP recepisce il suggerimento del predetto Nucleo, di "modificare il sistema di valutazione del Direttore Generale" (Relazione AVA 2024, pag.79), come nel seguito evidenziato: (A) valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo, con un peso del 20%; (B) valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal CdA, con un peso del 50%; (C) risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi, con un peso del 20%; (D) valutazione comportamentale effettuata dal Rettore, con un peso del 10%. Ulteriori dettagli sono specificati al punto 6. Inoltre, nell'aggiornamento del SMVP si è tenuto conto dell'ultima direttiva del 14 gennaio 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" con riferimento al parametro ora richiesto del minimo di 40 ore di formazione per ogni dipendente.
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)	La valutazione dei comportamenti organizzativi è diversificata in ragione delle aree professionali di appartenenza. Per il personale non dirigenziale, il riferimento per la valutazione dei comportamenti organizzativi è al Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale della PA italiana di cui al decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 28.06.2023, con item differenziati per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità rispetto alle altre Aree professionali e per il personale (operatori, collaboratori e funzionari) a seconda delle responsabilità o meno rivestite. Con riferimento al personale dirigenziale, la valutazione dei comportamenti organizzativi, in una logica di semplificazione e migliore interpretabilità, ha fatto riferimento alle sei competenze trasversali chiave individuate, tra le altre, nelle Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica del 28.09.2022,

			emanate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Il possesso di tali competenze si traduce sostanzialmente nella capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership" e, in particolare, occorrerà che il direttore generale valuti, per ciascun dirigente, i comportamenti osservabili che denotino: la capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità e innovazione, pensiero laterale); conseguire i risultati e 'far accadere le cose' (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione); agire velocemente, con decisione e tempestività (autonomia e decisionalità, senso d'urgenza, iniziativa e assunzione del rischio); riconoscere la capacità di agire delle persone (sviluppo dei collaboratori, capacità di ascolto); assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa e assunzione del rischio); costruire team ad alte performance, sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse); essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	I Dirigenti sono valutati nella seguente modalità: (A) valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo, con un peso del 20%; (B) valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati nel Piano della Performance, con un peso del 40%; (C) risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi, con un peso del 20%; (D) valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dal Direttore Generale, ivi compresa la capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori, con un peso del 20%. Per il personale non dirigenziale, il SMVP prende in considerazione tutti i seguenti aspetti per l'Area delle Elevate Professionalità e solo il primo, il terzo e il quarto aspetto per il personale appartenente alle altre aree professionali: A) valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo; B) valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dai Dirigenti nell'ambito dell'articolazione organizzativa di diretta responsabilità; C) risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi erogati dalle articolazioni organizzative di afferenza; D) comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni, ivi compresa, limitatamente al personale EP, la capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori. Il Dirigente procede ad assegnare gli obiettivi individuali riferiti alla performance organizzativa dell'articolazione organizzativa di propria responsabilità ed ulteriori eventuali obiettivi individuali al personale EP. La somma tra gli elementi (A), (B), (C) e (D) per la categoria EP, determina il punteggio finale della performance

			individuale. Mentre, per il personale delle altre aree professionali, il punteggio finale è dato dalla somma delle componenti (A), (C) e (D). I singoli aspetti della valutazione sono pesati sulla base dei parametri definiti nelle Tabelle 4, 5, 6 e 7 a pag.29 del SMVP.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Estratto da pag.17 del SMVP 2025: “Ai fini della valutazione e della misurazione della performance organizzativa, si procede calcolando la media aritmetica dei punteggi risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori e i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nel Piano della Performance. Per target limite superiore s'intende quel valore oltre il quale il punteggio X (risultato conseguito) è sempre uguale a 1. Ad esempio, se il target da raggiungere nella produzione di mandati in un ufficio contabilità è pari a 5.000 unità, allora X, calcolato in base all'indicatore – “rapporto tra i mandati effettuati sui 5.000 indicati come target” – potrà essere: inferiore, uguale, minore a 5.000. Se i mandati effettuati saranno superiori a 5.000 il valore X sarà sempre pari a 1...”
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La fase di misurazione finale è finalizzata a quantificare i risultati conseguiti a fronte dei target degli obiettivi prefissati e costituisce la base su cui innestare la successiva fase di valutazione. La fase di valutazione consiste nell'analizzare i risultati raggiunti, cercando di comprendere i fattori di contesto (interni o esterni) che possono aver influito sull'allineamento o sullo scostamento degli stessi rispetto alle attese, anche con il fine di apportare miglioramenti nel successivo ciclo della performance. Tale fase, per quanto attiene alla performance individuale, si completa con la valutazione del contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi, alla valutazione delle competenze comportamentali e alla valorizzazione del coefficiente di differenziazione delle valutazioni effettuate (laddove previsto, in funzione dei diversi ruoli organizzativi).
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		Gli obiettivi sono assegnati al Direttore Generale entro il mese di gennaio di ogni anno dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'articolo 20, comma 1, dello Statuto. Le attività e i risultati conseguiti sono documentati dal Direttore Generale in un'apposita Relazione annuale, da redigere entro i primi mesi dell'anno successivo. Nella Relazione il Direttore Generale dà conto delle attività svolte per ciascun obiettivo assegnatogli, con il supporto di dati quali-quantitativi. La valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione all'interno di un processo che prevede le seguenti fasi: il Direttore Generale predispone e invia al Rettore e al Nucleo di valutazione un sintetico rapporto che pone a confronto gli obiettivi del programma assegnatigli dal CdA con i risultati conseguiti. Esso illustrerà gli eventuali scostamenti e le motivazioni di eventuali criticità: parametro (B); il Rettore

			compila, in contraddittorio con il Direttore Generale, la sezione della scheda per la valutazione dei comportamenti, dedicata alle capacità relazionali interne ed esterne : parametro (D); il Nucleo di Valutazione compila, sentito il Rettore e in contraddittorio con il Direttore Generale, la sezione della scheda per la valutazione dei comportamenti, ad esclusione dell'item relativo alle relazioni interne ed esterne : parametro (D); La struttura competente invia al NVA i risultati in merito alla customer satisfaction: parametro (C); La struttura competente invia al NVA i risultati della performance organizzativa: parametro (A); il Nucleo di valutazione trasmette, per il tramite del Rettore, al CdA, la proposta per la valutazione complessiva del Direttore Generale; il Consiglio di Amministrazione, in ragione della documentazione ricevuta, nonché della verifica dei risultati ottenuti, determina la valutazione finale e dispone l'assegnazione della retribuzione di risultato.
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		I Dirigenti sono valutati nella seguente modalità: (A) valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo, con un peso del 20%; (B) valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati nel Piano della Performance, con un peso del 40%; (C) risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi, con un peso del 20%; (D) valutazione comportamentale effettuata dal Direttore Generale, ivi compresa la capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori, con un peso del 20%. Per approfondimenti sulla valutazione comportamentale dei dirigenti vedere punto 3.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	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	L'aggiornamento, per l'anno 2025, al SMVP risponde ai requisiti richiesti dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica oltre che dalla vigente normativa e dalle recenti indicazioni ministeriali, integralmente e concretamente recepite nel relativo articolato. L'introduzione, nell'anno 2023, del progetto Good Practice per la rilevazione della <i>customer satisfaction</i> sui servizi amministrativi erogati dalla tecnostruttura e la relativa correlazione, operata all'interno del SMVP 2024 e del SMVP 2025, alla valutazione individuale del personale tecnico amministrativo che, giustappunto, risente in quota percentuale degli esiti dell'indagine, consente di utilizzare tali esiti per riprogettare obiettivi di performance finalizzati al miglioramento continuo delle attività amministrative e dei servizi. Altrettanto significativa è stata la rivisitazione complessiva degli item relativi ai comportamenti organizzativi che sono stati ridefiniti in coerenza col set delle competenze trasversali di cui ai <i>framework</i> ministeriali. Questi elementi contribuiscono a consolidare il miglioramento dello sviluppo organizzativo della tecnostruttura di Ateneo.

		risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	
--	--	---	--

9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	Sia nel SMVP sia nel PIAO si è tenuto in massimo conto le prescrizioni e i suggerimenti del Ministro della PA contenute nella direttiva del 28.11.2023. Non si è ancora adottata una valutazione dal basso della dirigenza. Si è, in passato, sperimentata la valutazione bottom-up ma non ha sortito effetti sul piano del miglioramento dei comportamenti. Stessa cosa dicasi per la valutazione tra pari. Sono state invece adottate tutte le altre indicazioni ministeriali.
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	Nel vigente PIAO sono stati assegnati obiettivi operativi, ai sensi dell'art.4-bis del D.L. 13/2023, a tutti i Dirigenti. I Dirigenti, in base alla logica del <i>cascading</i> , hanno a loro volta declinato tali obiettivi, per fasi procedurali, al personale delle Elevate Professionalità responsabile delle Aree aggregate a ciascuna Direzione amministrativa (vedi pag. 85 nella parte tabellare dell'albero del PIAO)

		5) Altro (specificare)	
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	Fin dalla sua prima stesura il PIAO è stato concepito come fondamentale strumento di pianificazione organizzativa in coerente e pieno raccordo con la pianificazione strategica dell'Ateneo, come si evince chiaramente anche dall'albero del PIAO che chiude il documento e che mostra il raccordo tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo e gli obiettivi di performance (correlati alle risorse umane e finanziarie) dell'organizzazione.
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	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 30 a pag. 43
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	Gli obiettivi di valore pubblico presenti nel PIAO 2025-2027 sono in numero di 19. È riportata in chiaro l'indicazione degli stakeholder interessati e la definizione della correlazione ai SDGs (Sustainable Development Goals) maggiormente attinenti.
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	La definizione degli obiettivi di valore pubblico è stata effettuata con un ampio coinvolgimento della cittadinanza, delle imprese e dell'associazionismo culturale, sociale e ambientale del territorio (evento Università è territorio – 3-6 ottobre 2022: https://www.unifg.it/it/universitaeterritorio). E' in corso di svolgimento l'ascolto del territorio (laboratori di partecipazione "Incontri@moci") attraverso una serie di incontri che il delegato alla programmazione strategica sta tenendo unitamente all'area terza missione e grandi progetti (https://www.facebook.com/GrantOfficeUnifg) al fine di procedere al nuovo documento di programmazione strategica.
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU	1) Sì 2) No	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 30 a pag. 43

	2030?		
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	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 30 a pag. 43
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	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 30 a pag. 43
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	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 30 a pag. 43
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	Pag. 71 – 74 del PIAO (sezione formazione del personale). Estratto da pag.74 del PIAO “(l'Università di Foggia) proseguirà il suo impegno per completare i processi di formazione già intrapresi e per la realizzazione di nuovi percorsi formativi di carattere generale, assicurando una formazione permanente, opportunamente diffusa a tutto il personale, diretta allo sviluppo di competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, e di carattere specifico, rivolti al raggiungimento delle finalità strategiche e degli obiettivi di performance. Costituendo un diritto ma anche un dovere del pubblico dipendente, i dirigenti e le elevate professionalità dovranno garantire che ciascun lavoratore afferente alle specifiche strutture organizzative di competenza debba aver conseguito, al termine dell'anno, un numero di ore non inferiore a 40 di formazione (come indicato dalla Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025).

		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 Altro (specificare)	
--	--	---	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
20.	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel	Pag. 90 del PIAO

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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Gli obiettivi e gli indicatori di performance discendono, in base alla logica del cascading, dagli obiettivi del Piano Strategico.
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	Il gruppo di lavoro nominato dalla DG con decreto 763/2022 (https://www.unifg.it/sites/default/files/2023-01/piao-tavolo-tecnico-decreto.pdf) coordinato dal Dott. Campagna, quale referente del PIAO incaricato con DR 1833/2022 (https://www.unifg.it/sites/default/files/2023-01/piao-referente-portale-decreto.pdf), poi divenuto dirigente dell'Ateneo, ha previsto una sezione aggiuntiva, in calce al documento, denominata "Albero del PIAO" in cui è facilmente riscontrabile il raccordo (e quindi la coerenza) delle varie sezioni del PIAO in relazione agli obiettivi di sviluppo che l'Ateneo si è dato e che sono esplicitati nel piano strategico 2023-2025 e nella sua revisione (https://www.unifg.it/sites/default/files/2024-10/at-piano-strategico-2023-2025-revisione.pdf). Quindi, sostanzialmente, il PIAO 2025-2027 è in perfetta continuità con il precedente documento di programmazione.
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)	Il PIAO è stato costruito correlando la performance alla pianificazione strategica. Sono, in particolare, riportati gli obiettivi del Piano Strategico con la definizione delle relative responsabilità politiche (a livello delle deleghe rettorali). Gli obiettivi operativi di performance, collegati agli obiettivi di valore pubblico, sono stati attribuiti, ai dirigenti che, a loro volta, hanno declinato obiettivi operativi da attribuire a livello di Unità organizzative (Aree) interne alle Direzioni amministrative.

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	Si è inteso generare un sistema di KPI semplice e lineare di tipo monodimensionale.
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)	v. PIAO 2025-2027 , da pag. 78 a fine documento
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)	Il processo di definizione degli obiettivi è un processo articolato e complesso che tiene conto un po' di tutti gli elementi indicati nella colonna affianco. La Direzione Generale, definisce, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, sentiti i Dirigenti, gli obiettivi operativi da assegnare, anche trasversalmente, alle direzioni e, quindi, ai Dirigenti, collegandoli a uno o più indicatori e relativi target. I suddetti obiettivi sono volti al miglioramento degli standard di qualità dei servizi, all'ottimizzazione nell'uso delle risorse e rappresentano la prestazione richiesta alle strutture per il miglioramento continuo della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza dei processi (c.d. obiettivi di funzionamento) in piena coerenza con gli obiettivi della pianificazione strategica. La definizione dei relativi target è condivisa dal Direttore Generale con i Dirigenti sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico), delle risorse disponibili, del confronto con altre realtà (interne/esterne), delle esigenze normative e di contesto. In coerenza con gli obiettivi assegnati alle Direzioni, i Dirigenti condividono, definiscono e assegnano, entro fine febbraio dell'anno di riferimento, gli obiettivi operativi ai responsabili delle Aree integrate nelle rispettive Direzioni amministrative, anche sulla scorta delle proposte formulate dagli stessi. A seguito della introduzione del Good Practice e della correlazione dei relativi

			esiti alla valutazione individuale si tiene conto, nel processo di definizione degli obiettivi operativi, anche delle risultanze della customer satisfaction nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi e delle attività amministrative.
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)	Si è indicato un budget per gli obiettivi valorizzabili e raggiungibili con risorse finanziarie. Infatti, la indicazione delle risorse finanziarie, da eventualmente destinare alla realizzazione degli obiettivi, è legata alla specifica tipologia di obiettivo per il quale non sempre è necessario stanziare un budget.
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)	Ci sono obiettivi trasversali a tutti i Dipartimenti e obiettivi specifici per alcuni dipartimenti. Gli obiettivi dipartimentali sono assegnati alle strutture amministrative incardinate nei Dipartimenti. Tali obiettivi, nei quali si realizza l'integrazione tra la logica accademica e quella tecnico-amministrativa, vengono definiti, sentiti i Direttori di Dipartimento.
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)	Nel PIAO sono previsti specifici obiettivi di customer satisfaction al fine di attribuire al processo valutativo della performance anche una dimensione partecipativa con riferimento agli stakeholder più rilevanti, interessati al raggiungimento, da parte dell'organizzazione, dei singoli ambiti di valore pubblico considerati nel piano. I portatori di interesse coinvolti sono interni (personale docente e tecnico-amministrativo, studenti) I portatori di interesse esterni esprimono loro valutazioni nell'ambito delle principali attività aventi ricadute sul territorio (attività di public engagement oppure tramite i servizi dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico)
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.)	L'Università di Foggia partecipa al progetto "Good Practice" (GP) che coinvolge numerosi altri Atenei, molti dei quali di dimensione analoga all'ateneo daunio. La partecipazione a questo progetto consente, pertanto, di operare delle analisi di <i>benchmarking</i> particolarmente utili al fine di garantire una effettiva tensione al miglioramento continuo. In questo caso l'indicatore (KPI) sarà dato dalla media dei risultati del questionario GP riferito alle strutture di afferenza per personale tecnico-amministrativo. Il target è maggiore o uguale al valore di 3. v. PIAO 2025-2027 , pag. 46 e 90

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)	Oltre alle autodichiarazioni del personale responsabile dell'obiettivo si fa riferimento a dati certificati e pubblicati in piena osservanza delle linee generali di indirizzo della programmazione delle università e agli indicatori per la valutazione periodica dei risultati, oltre alle banche dati esterne.
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Viene inviata una richiesta ai responsabili degli obiettivi, i quali forniscono le informazioni alla data del 30/06, in modo che si possa chiudere il monitoraggio semestrale intermedio entro la fine di luglio, come indicato nel PIAO.
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)	In fase di validazione della relazione sulla performance, il Nucleo di Valutazione analizza i risultati di ogni indicatore raggiunto.

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