



Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è chiamato a validare entro il 30 giugno di ogni anno la Relazione sul ciclo della Performance in conformità all'art. 14 comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009, come aggiornato dal Decreto Legislativo 74/2017, "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali", e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

La validazione della Relazione sulla Performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance. Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

Nell'ambito del processo di validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo 2024, il NdV/OIV ha preso in considerazione la seguente documentazione elaborata dall'Amministrazione:

- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024 - 2026 adottato con Decreto Rettorale n. 43/2024 del 31 gennaio 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 30/2024 del 31 gennaio 2024 e aggiornato con Decreto Rettorale n. 189/2024 del 4 aprile 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 79/2024 del 28 marzo 2024;
- Relazione sulla Performance di Ateneo anno 2024 approvata dal CdA il 27/06/2025 comprensiva degli allegati contenenti le schede di valutazione;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024 adottato con Decreto Rettorale n. 43/2024 del 31 gennaio 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 30/2024 del 31 gennaio 2024 e aggiornato con Decreto Rettorale n. 189/2024 del 4 aprile 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 79/2024 del 28 marzo 2024 e parere positivo del Nucleo di Valutazione rilasciato nella seduta del 26 febbraio 2024.

La Relazione sulla Performance di Ateneo 2024 risulta un documento esaustivo, ben strutturato e di facile consultazione. Corredata da tutti gli allegati richiesti, fornisce ai portatori di interesse esterni una chiara rappresentazione del legame tra i risultati delle attività istituzionali e gli obiettivi e le azioni implementate dall'Amministrazione durante l'anno in esame. Il Nucleo apprezza in particolare l'inclusione dei riferimenti al Referto sul Sistema Universitario della Corte dei Conti, pubblicato a maggio 2025. Questi oltre a fornire importanti dati di contesto, utili anche al lettore esterno, testimoniano l'attenzione e la cura che l'Ateneo dedica allo strumento rappresentato dalla Relazione in argomento.

La Relazione si struttura in diverse sezioni tematiche:

- una dedicata ai cittadini e stakeholder esterni, che presenta le informazioni chiave sull'Ateneo, nel suo contesto interno ed esterno;
- una ulteriore sezione, strutturata in quattro paragrafi, illustra il ciclo di programmazione e i risultati raggiunti, inclusa la valutazione delle performance nei tre livelli istituzionale, organizzativa ed individuale;
- segue una sezione che evidenzia il legame tra ciclo della performance e bilancio;
- una ulteriore sezione riguarda il bilancio di genere e le pari opportunità;
- l'ultima sezione, dopo una descrizione del processo di redazione della Relazione sulla performance, si conclude con una riflessione sui punti di forza e di debolezza del ciclo della performance e sulle azioni di miglioramento previste;
- sono, inoltre, allegata alla relazione le Schede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali da parte del personale dirigente, dell'Area delle Elevate professionalità e dell'Area dei Funzionari titolari di incarichi di responsabilità.

Al fine di migliorare la fruibilità dei risultati dell'analisi condotta dal Nucleo, le valutazioni relative alla validazione sono state raggruppate in tre macro-aree tematiche, come di seguito illustrato.

1. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle prassi

L'analisi del Nucleo si è concentrata sulla verifica della coerenza tra la Relazione sulla Performance e le disposizioni normative di riferimento. È stata accertata la conformità della Relazione alle Linee guida 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito ai contenuti previsti: analisi di contesto, rendicontazione degli obiettivi individuali e di performance istituzionale, organizzativa ed individuale, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024.



Le procedure di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione dei risultati appaiono svolte coerentemente al SMVP dell'anno di riferimento e al PIAO 2024 - 2026. In particolare, gli obiettivi rendicontati nella Relazione trovano riscontro negli obiettivi pianificati nel PIAO 2024 - 2026 e nel Piano Strategico 2024 - 2026. Nella Relazione sono dettagliati i risultati, con relative metodologie di calcolo e fonti dei dati, degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo. A tal proposito il Nucleo rileva positivamente l'aggiornamento concomitante del PIAO 2024-2026 e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, entrambi avvenuti ad aprile 2024.

Rispetto agli obiettivi programmati, i risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2024 rendicontati nella Relazione appaiono complessivamente positivi.

Con riferimento al settore delle risorse umane, la Relazione pone in evidenza:

- i principali interventi organizzativi effettuati nel 2024, che hanno consentito di giungere alla riorganizzazione approvata a novembre 2024, cui ha fatto seguito l'attuale assetto organizzativo rappresentato nell'organigramma;
- le assunzioni e progressioni del personale tecnico-amministrativo e dei docenti;
- le iniziative formative intraprese, gli strumenti adottati per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa e i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2024 in termini di ottimizzazione dei processi e delle procedure attraverso un incremento della digitalizzazione.

La Relazione illustra gli esiti del processo di misurazione e valutazione delle performance istituzionale, organizzativa ed individuale, secondo i criteri indicati nel SMVP di riferimento e in relazione agli elementi identificati nel documento di pianificazione.

Con riferimento alla performance istituzionale, per l'anno 2024, l'Ateneo di Urbino ha selezionato quattro indicatori calcolati in modo ricorrente ai fini della distribuzione del FFO o perché previsti da specifiche normative. Gli obiettivi misurati da tali indicatori sono stati raggiunti. La performance organizzativa è valutata anche attraverso indagini di customer satisfaction, che misurano il contributo fornito dal personale dirigente e tecnico-amministrativo relativamente a servizi specifici. La Relazione descrive i risultati raggiunti. L'analisi condotta dall'Ateneo è chiara e metodologicamente valida, sebbene piuttosto sintetica. Il raggiungimento della performance organizzativa è valutato al 100%. Il Nucleo apprezza tale risultato. Tuttavia, suggerisce di esplicitare maggiormente il legame tra gli obiettivi prefissati e la valutazione dei servizi erogati, in modo da evidenziare le aree di miglioramento.

La misurazione e la valutazione della performance hanno tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Infatti, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, allegato al PIAO, è oggetto di specifica analisi nella Relazione, dove sono rendicontati gli obiettivi prefissati e i risultati conseguiti nell'ambito del Piano stesso.

La Relazione delinea le fasi chiave del processo di valutazione e misurazione della performance individuale per Direttore Generale, dirigenti e personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità, in linea con il SMVP 2024: dall'assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi al monitoraggio intermedio e alla misurazione e valutazione delle performance, comunicazione dei risultati e utilizzo di sistemi premianti. La misurazione e la valutazione della performance individuale consente di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, "declinati in azioni e pesati in relazione all'effettiva importanza della funzione svolta" come riportato nella Relazione.

Con riferimento all'analisi dei risultati della valutazione individuale, lo scorso anno il Nucleo aveva suggerito di individuare azioni di miglioramento mirate ad incrementare la differenziazione delle valutazioni, che risultavano fortemente concentrate (93,55%) verso il punteggio massimo. Il Nucleo riscontra che per l'anno 2024, la differenziazione è aumentata, sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali, che per la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. Infatti, per quanto riguarda il conseguimento degli obiettivi individuali, l'86,11% del personale (pari a 31 unità) ha conseguito al 100% gli obiettivi individuali assegnati; l'11,11% (4 unità) del totale, ha conseguito al 98% gli obiettivi individuali assegnati, e il restante 2,78% (1 unità) conseguito al 97,5% gli obiettivi individuali assegnati. Per quanto riguarda la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi, il 47% del personale si colloca nel range alto (punteggio tra 41 e 50 - sopra l'80% rispetto al massimo di 50), il 50% del personale si colloca nel range medio (punteggio tra 31 e 40 - tra il 60% e l'80% rispetto al massimo di 50) e il 3% del personale si colloca nel range basso (punteggio tra 20 e 30 - i sotto il 60% rispetto al massimo di 50). Il Nucleo esprime vivo apprezzamento per lo sforzo compiuto nel modificare l'approccio alla valutazione individuale. Ciò conferma che il Sistema di Valutazione è considerato uno "strumento finalizzato alla crescita delle competenze ritenute strategiche per il consolidamento dei punti di forza, nonché per la creazione di un contesto



organizzativo dove la distribuzione delle opportunità economiche siano esito di criteri trasparenti e il più possibile oggettivi, al fine di garantire coerenza e imparzialità.”

Un'analisi a campione delle schede di valutazione ha evidenziato che non per tutti gli obiettivi sono indicate le finalità e le azioni previste per la loro realizzazione. Si suggerisce quindi una maggiore omogeneità nella compilazione. È importante ricordare che l'indicazione delle azioni di realizzazione è utile in fase di monitoraggio intermedio e rilevazione finale, permettendo di valutare l'effettivo effort e di pianificare eventuali azioni correttive in caso di ritardo o mancato raggiungimento degli obiettivi. Si suggerisce di porre particolare attenzione alla qualità degli indicatori, alla loro misurabilità e alla coerenza tra obiettivi, indicatori e target. Pur riconoscendo ed apprezzando alcuni miglioramenti rispetto allo scorso anno, il NdV ritiene che la revisione delle modalità di compilazione delle schede di valutazione sia un passo importante per perfezionare il sistema di valutazione individuale e ottimizzarne l'efficacia complessiva.

Il NdV apprezza l'analisi degli scostamenti di performance presentata nella Relazione. Tuttavia, ritiene che questa sezione potrebbe essere ulteriormente arricchita con maggiori approfondimenti per una valutazione più completa.

Il NdV esprime il proprio apprezzamento per il collegamento esistente tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio. Si rileva un'attenzione concreta all'allineamento tra la valutazione delle performance e l'allocazione delle risorse. Tuttavia, in linea con le direttive stabilite dalle Linee Guida ANVUR del 2019, il NdV auspica un'ulteriore implementazione di questa connessione includendo considerazioni sull'effettivo utilizzo delle risorse economiche assegnate alla realizzazione degli obiettivi.

Sulla base di quanto esposto nella Relazione e nell'analisi condotta, il NdV ritiene che il documento risulti coerente e conforme con le disposizioni normative e con le prassi del Dipartimento della Funzione Pubblica e di ANVUR.

2. Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione

In questo ambito, il NdV ha condotto un'analisi per verificare:

- la coerenza tra Relazione e PIAO: si è valutato se i contenuti della Relazione siano coerenti con quelli del PIAO per il triennio 2024 - 2026, con particolare riferimento agli obiettivi definiti e alle relative modifiche apportate nel corso del periodo;
- la completezza dei risultati: si è verificata la presenza nella Relazione di tutti i risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) stabiliti nel PIAO.

L'analisi condotta dal NdV ha confermato che la Relazione sulla Performance è coerente con il PIAO 2024 - 2026. I contenuti del documento riflettono gli obiettivi definiti nel Piano e le relative modifiche apportate nel corso del periodo. Nella Relazione sono presenti tutti i risultati relativi agli obiettivi stabiliti nel PIAO, con riferimento alle tre tipologie di performance: istituzionale, organizzativa ed individuale. I dati sono presentati in modo chiaro e completo, consentendo una valutazione precisa dell'andamento del raggiungimento degli obiettivi.

Sulla base delle analisi condotte e delle informazioni in possesso del NdV, si ritiene che i dati e le informazioni contenuti nella Relazione sulla Performance siano attendibili e rappresentino una base solida per la valutazione dell'andamento dell'Ateneo.

3. Comprensibilità della Relazione

Il NdV apprezza la qualità complessiva del documento. La Relazione espone in modo chiaro i risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso dell'anno precedente, sia a livello organizzativo che individuale. Il testo è ben organizzato e il linguaggio utilizzato è comprensibile anche a un pubblico non specialistico. Inoltre l'utilizzo di grafici e tabelle aiuta a visualizzare i dati in modo chiaro e immediato, facilitandone la comprensione. In sintesi, la Relazione 2024 rappresenta un valido strumento di comunicazione per l'Ateneo, assolvendo il suo compito di informare i propri stakeholder sui risultati raggiunti, come previsto dal D. Lgs. 150/2009.

Il NdV ritiene che la Relazione sulla Performance 2024 rispetti i requisiti di comprensibilità, sinteticità e chiarezza previsti dal D. Lgs. 74/2012.



Conclusioni

Il NdV, visto quanto esposto nei paragrafi precedenti, delibera di validare la Relazione sulla Performance 2024.

La Relazione è stata redatta in ottemperanza alle normative vigenti e alle linee guida emanate dalle autorità competenti, i dati e le informazioni contenuti sono attendibili e rappresentano una base solida per la valutazione dell'andamento dell'Ateneo. Il documento rispetta i requisiti di comprensibilità, sinteticità e chiarezza previsti dal D.Lgs. 74/2012. Nel contempo, il NdV, raccomanda all'Ateneo di prendere in considerazione le osservazioni e i suggerimenti formulati.

Il presente documento di validazione sarà inviato all'ANVUR tramite caricamento sul Portale della Performance e pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web d'Ateneo.

Il presente documento di validazione sarà inviato all'ANVUR tramite caricamento sul Portale della Performance e pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web d'Ateneo.

Urbino, 30 giugno 2025

Il Coordinatore del NdV/OIV
(Prof. Giuseppe Crescenzo)

