

Allegato 1

Analisi NdV per Validazione della Relazione sulla Performance 2025

Documento approvato nella seduta del Nucleo di Valutazione del 4 giugno 2026

Sommario

La procedura di Validazione	3
Conformità, attendibilità e comprensibilità	3
La performance organizzativa	4
La performance individuale	5
Il processo di redazione	6

La procedura di Validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la Validazione della Relazione sulla Performance dell'Università Politecnica delle Marche relativa all'anno 2025 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera c), del d. lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

L'analisi ha riguardato la **conformità** alle disposizioni normative, **l'attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate e la **comprensibilità** della Relazione per gli stakeholder interni ed esterni.

In particolare, si è tenuto conto di quanto previsto dalle "Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3", novembre 2018, Dipartimento della Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla normativa vigente relativamente a:

- coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti relativi al Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, per quanto riguarda l'anno di riferimento;
- presenza dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel PIAO;
- verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati nella Relazione;
- coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni;
- analisi degli scostamenti riscontrati tra obiettivi programmati e risultati finali;
- accessibilità e comprensibilità per cittadini e stakeholder.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

La Relazione rendiconta i risultati raggiunti relativamente all'anno solare 2025 e, ove opportuno da un punto di vista metodologico, all'anno accademico 2024-2025, con riferimento agli obiettivi previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027.

Il NdV prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009, art. 10 co. 1 lett. b), come modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

La Relazione presenta in maniera sistematica i risultati ottenuti a consuntivo, sia in termini organizzativi sia individuali, confrontando gli obiettivi fissati con i risultati raggiunti. Dal punto di vista metodologico, il documento mantiene una struttura coerente con il PIAO 2025-2027.

La Relazione si articola in sei sezioni ed è caratterizzata da una struttura e un linguaggio accessibile anche per i non addetti ai lavori. Il documento è infatti redatto in modo chiaro e sintetico, con una struttura coerente e leggibile, tabelle e grafici esplicativi (si veda in particolare il cap. 2 e la sintesi iniziale).

La prima sezione descrive il contesto di riferimento, l'assetto organizzativo dell'Ateneo, il capitale umano e i principali risultati conseguiti nelle missioni istituzionali. Positiva risulta l'attenzione dedicata al posizionamento dell'Ateneo nei ranking nazionali e internazionali, alle politiche di sostenibilità, all'inclusione e all'internazionalizzazione.

La seconda sezione illustra gli obiettivi strategici, di II livello e operativi, rendicontando i risultati raggiunti e gli eventuali scostamenti rispetto alla programmazione iniziale. Apprezzabile risulta inoltre l'esplicitazione delle rimodulazioni effettuate in sede di monitoraggio intermedio.

La terza sezione analizza le risorse economiche e patrimoniali dell'Ateneo, mentre la quarta e la quinta sezione approfondiscono rispettivamente le politiche di pari opportunità e inclusione e le attività di ascolto degli stakeholder e customer satisfaction.

La sesta sezione descrive il processo di redazione della Relazione e le aree di miglioramento del ciclo della performance.

Il NdV valuta positivamente:

- la presenza di grafici, tabelle e indicatori sintetici;
- la rendicontazione degli obiettivi programmati attraverso gli Allegati A, B, C e D, che riportano in maniera analitica gli indicatori, i risultati conseguiti e il grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo strutture differenziate in relazione alla tipologia di obiettivo rappresentato;
- l'integrazione della performance con le politiche di trasparenza, anticorruzione, sostenibilità e pari opportunità (cfr. cap. 4 "Pari opportunità e analisi di genere", cap. 5 "L'ascolto degli stakeholder" e par. 1.3 "La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi").

Il NdV valuta positivamente l'attenzione posta dall'Ateneo alla tracciabilità e verificabilità dei dati utilizzati per la misurazione degli indicatori di performance. In particolare, nell'ambito delle attività di rendicontazione tramite l'applicativo SPRINT, è stata richiesta ai responsabili delle strutture l'esplicitazione degli elementi utili alla verificabilità degli indicatori rendicontati, anche attraverso l'indicazione dei valori utilizzati per il calcolo degli indicatori percentuali, al fine di garantire la controllabilità e la trasparenza delle misurazioni effettuate.

In prospettiva, si suggerisce di valutare l'inserimento, anche negli allegati alla Relazione, di un sintetico riferimento alla fonte informativa o al sistema gestionale utilizzato per la rilevazione degli indicatori, al fine di rafforzare ulteriormente trasparenza e tracciabilità del processo di misurazione.

Il NdV rileva inoltre che la Relazione risulta prevalentemente orientata alla rappresentazione delle attività svolte, del grado di realizzazione delle azioni programmate e dei risultati conseguiti in termini organizzativi e procedurali, come emerge anche dalla struttura di numerosi indicatori utilizzati negli allegati di rendicontazione, frequentemente basati sul numero di attività realizzate, procedure concluse, iniziative attivate o documenti predisposti.

Pur apprezzando il livello di dettaglio della rendicontazione e la chiarezza nella rappresentazione dello stato di avanzamento degli obiettivi, si suggerisce, in prospettiva, di rappresentare gli impatti generati dalle azioni realizzate e dei benefici prodotti per gli stakeholder e per il territorio, anche attraverso un progressivo rafforzamento degli indicatori di outcome e di efficacia.

La performance organizzativa

La Relazione sulla Performance 2025 fornisce una rappresentazione chiara e strutturata dei risultati raggiunti dall'Ateneo in relazione alla performance organizzativa, con riferimento agli obiettivi definiti nel PIAO 2025-2027.

Complessivamente la Relazione evidenzia per il 2025 una performance organizzativa realizzata pari al **98,94%**. La performance realizzata relativamente agli obiettivi direzionali è pari al 98,56%, mentre la performance realizzata con riferimento agli obiettivi dipartimentali è pari al 99,07%. Il dato evidenzia una continuità rispetto agli esercizi precedenti.

La Relazione illustra in maniera organica il collegamento tra Piano Strategico, PIAO, obiettivi di II livello e obiettivi operativi, rappresentando il sistema di cascading adottato dall'Ateneo e consentendo una

lettura coerente del contributo delle diverse strutture amministrative e dipartimentali al perseguimento delle priorità strategiche.

Positiva risulta inoltre l'attenzione dedicata al monitoraggio intermedio degli obiettivi e alla formalizzazione delle rimodulazioni intervenute nel corso dell'anno. La Relazione esplicita infatti le modifiche apportate a indicatori, target e piani di azione, motivandole in relazione ai cambiamenti del contesto organizzativo o alla ridefinizione di specifiche attività.

Analizzando i risultati per priorità strategica, si rileva un livello di performance elevato in tutte le aree considerate, a conferma della capacità dell'Ateneo di presidiare le principali dimensioni strategiche relative alla ricerca, alla didattica, alla terza missione e alla valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa.

La Relazione dedica inoltre specifica attenzione alle politiche di inclusione, benessere organizzativo e ascolto degli stakeholder. In particolare, risultano apprezzabili il consolidamento delle attività collegate al Gender Equality Plan, la prosecuzione delle iniziative legate al progetto Good Practice e il progressivo rafforzamento delle attività di rilevazione della soddisfazione degli utenti.

Con riferimento alle attività di customer satisfaction, il NdV rileva positivamente l'utilizzo delle rilevazioni quale strumento di supporto ai processi di miglioramento organizzativo e alla qualità dei servizi.

La performance individuale

La Relazione evidenzia come la performance individuale contribuisca direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e, indirettamente, agli obiettivi direzionali, dipartimentali e strategici, secondo il modello del cascading adottato dall'Ateneo.

Le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti e del personale tecnico-amministrativo, con o senza incarichi di responsabilità, sono definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025.

L'Università Politecnica delle Marche ha adottato un modello di valutazione integrato che contempla sia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di appartenenza o responsabilità, sia la qualità del contributo assicurato, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Tale approccio consente una valutazione non limitata al solo raggiungimento dei target quantitativi, ma orientata anche alla valorizzazione del contributo professionale del personale al perseguimento degli obiettivi organizzativi dell'Ateneo.

Il personale tecnico-amministrativo è stato valutato secondo quattro fasce:

- Eccellente
- Ottimo
- Buono
- Sufficiente

Le valutazioni sono state distinte per area professionale:

- Operatori
- Collaboratori
- Funzionari
- Elevate professionalità

La Relazione evidenzia una distribuzione delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo prevalentemente concentrata nelle fasce “eccellente” e “ottimo”. In particolare, per l’area dei **collaboratori** su 387 unità di personale valutate, si registrano 281 valutazioni “**eccellente**” (73%) e 97 “**ottimo**” (25%), mentre per l’area dei **funzionari** su 199 unità di personale valutate, le valutazioni risultano pari a 178 “**eccellente**” (89%) e 20 “**ottimo**” (10%). Anche per le **elevate professionalità** prevale la fascia “**eccellente**” con 16 valutazioni (89%) rispetto a 2 “**ottimo**” (11%). Residuali risultano invece le valutazioni collocate nelle fasce inferiori.

La distribuzione delle valutazioni appare coerente con il generale livello di raggiungimento della performance organizzativa dell’Ateneo registrato nel 2025 e con l’elevato grado di conseguimento degli obiettivi direzionali e dipartimentali riportato nella Relazione.

Positiva risulta inoltre la presenza di specifiche rappresentazioni grafiche dedicate sia all’andamento triennale delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo (Figura 48 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo) sia all’analisi integrata dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi organizzativi e delle competenze e comportamenti organizzativi (Figura 49 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti).

Il processo di redazione

Il processo di redazione della Relazione sulla Performance risulta strutturato, documentato e metodologicamente coerente con i principi del ciclo della performance e con le linee guida ANVUR.

La Relazione descrive in maniera chiara le fasi, i soggetti coinvolti, le responsabilità e le tempistiche che caratterizzano il processo annuale di definizione, monitoraggio e rendicontazione della performance, evidenziando il collegamento tra il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il PIAO e gli strumenti di programmazione strategica dell’Ateneo.

Positiva risulta inoltre la presenza, nell’ambito della sezione dedicata al processo di redazione della Relazione, di un paragrafo relativo all’analisi autovalutativa del ciclo della performance, finalizzato all’individuazione di possibili aree di miglioramento del sistema.

Il NdV apprezza altresì:

- la presenza di sezioni introduttive orientate a facilitare la lettura del documento da parte degli stakeholder interni ed esterni;
- la rappresentazione sintetica dei principali risultati conseguiti dall’Ateneo;
- la presenza degli allegati analitici contenenti obiettivi, indicatori, target e risultati consuntivi relativi agli obiettivi direzionali, dipartimentali e operativi;
- l’analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti, accompagnata dall’esplicitazione delle motivazioni che hanno determinato le rimodulazioni intervenute nel corso dell’anno (cfr. par. 1.4 “Le criticità e le opportunità” e par. 2.3 “Analisi degli scostamenti”).