

Documento di validazione della
Relazione sulla Performance 2025

25 giugno 2026

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila

Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice

Dott. Emanuele Fidora, Ministero dell'Università e della Ricerca

Dott. Gaetano Prudente, Avvocato

Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione

Email: sunuv@strutture.univaq.it

Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>

Responsabile: dott.ssa Annamaria Nardecchia

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2025

Il Direttore Generale dell'Università degli Studi dell'Aquila, dott. Pietro Di Benedetto, con nota del 04.06.2026, prot. n. 71513, ha inviato, a questo Organismo, la Relazione sulla Performance, relativa all'anno 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo nella seduta del 27 maggio 2026, giusta relativa delibera n. 127, ai fini della conseguente validazione, prevista dall'art. 14 del d. lgs. N. 150/2009, come modificato dal d. lgs. N. 74/2017.

PREMESSE

In osservanza a quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, il ciclo della performance si articola nelle seguenti tre fasi: 1. un atto di programmazione (il Piano della performance ormai confluito nel più ampio Piano integrato di attività e organizzazione); 2. un'attività di monitoraggio ed eventuale correzione della programmazione, esercitata internamente dall'ente e verificata dagli OIV; 3. una valutazione dei risultati ottenuti, che compete agli organi di governo dell'ente ed è opportunamente rendicontata (attraverso la Relazione sulla performance), da cui discende tra l'altro l'attribuzione dei premi individuali in seguito alla validazione degli OIV.

Alla base delle suddette tre fasi c'è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone prima dell'avvio del ciclo della performance, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione e modificandolo successivamente ove ritenuto necessario.

Inoltre, i commi 4, lettera c), e 4 bis, del citato art. 14 del d. lgs. N. 150/2009 e s.m.i., prevedono rispettivamente che:

“comma 4, lett. c) L'Organismo indipendente di Valutazione: **“valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 (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;**

comma 4-bis. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione procedono: **“alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.**

In ultimo, ai fini della validazione della Relazione sulla Performance annuale 2024, questo OIV si avvale della metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali l'OIV verifica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella Relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.); k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

La Relazione sulla performance anno 2025 è strutturata in 4 macro-sezioni e contiene, coerentemente con quanto indicato nelle citate Linee Guida n. 3/2018 del DFP, gli elementi "minimi" distintivi, ed in particolare:

- 1) L'analisi del contesto di riferimento e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio di esercizio): *Sezione 1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni*;
 - ⇒ Come già segnalato nell'allegato al Verbale n. 1/2026 del marzo 2026 di audizione al Direttore Generale, data la limitata esplicitazione del collegamento tra obiettivi di performance e risorse economiche destinate al loro conseguimento, al fine di poter

valutare non solo l'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi, ma anche l'efficienza e l'economicità degli stessi, l'OIV raccomanda che, già in sede di aggiornamento del PIAO (nel 2026) conseguente all'adozione del Piano Strategico, e per i successivi cicli di programmazione, sia rafforzato il collegamento tra obiettivi di performance e risorse finanziarie destinate al loro conseguimento, in coerenza con i principi del ciclo della performance di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e con la funzione integrata del PIAO prevista dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

- 2) La sintesi dei principali risultati raggiunti: *Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione* con connessa misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- 3) *L'attuazione dei documenti di programmazione*, tra i quali l'attuazione del Piano triennale dell'edilizia e dell'informatica -Sezione 3;
- 4) *Il bilancio di genere* – Sezione 4.

La visibilità della relazione è assicurata attraverso la pubblicazione sul sito di Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente".

I CRITERI DEL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2025

La Sezione 2 della Relazione – Valore pubblico, performance e anticorruzione – declina i risultati conseguiti nell'anno 2025 rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2024/2026 in quanto esplicita il collegamento tra gli obiettivi operativi (organizzativi e individuali) e gli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico di Ateneo.

In particolare, gli obiettivi rendicontati risultano ricondotti alle principali aree strategiche dell'Ateneo (didattica, ricerca e trasferimento tecnologico, servizi agli studenti, internazionalizzazione, prevenzione della corruzione e trasparenza), secondo un'impostazione coerente con quanto previsto dalle Linee guida ANVUR in materia di integrazione tra pianificazione strategica e ciclo della performance.

Tuttavia, tale coerenza è rappresentata in modo prevalentemente descrittivo e non supportata da evidenze sistematiche (quali matrici di collegamento, codifiche univoche o indicatori comuni), che consentano di verificare in modo puntuale la riconducibilità degli obiettivi operativi a quelli strategici.

In assenza di tali elementi, il nesso tra pianificazione e rendicontazione risulta solo parzialmente verificabile.

Si rileva, inoltre, che la Relazione evidenzia un'ampia diffusione degli obiettivi all'interno dell'organizzazione, con assegnazione degli stessi a tutte le strutture e al personale tecnico-amministrativo; tale elemento, pur positivo in termini di coinvolgimento, non è accompagnato da informazioni sulle modalità di partecipazione del personale alla definizione ex ante degli obiettivi.

Pertanto, pur in presenza di una coerenza formale tra contenuti del PIAO e della Relazione, si ritiene che la stessa possa essere ulteriormente rafforzata mediante una più esplicita tracciabilità tra livelli strategici e operativi e una maggiore trasparenza dei processi di definizione degli obiettivi.

Si invita pertanto l'Ateneo ad operare per il futuro favorendo un maggiore coinvolgimento del personale operante presso le strutture decentrate nella predeterminazione degli obiettivi, in un'ottica di maggiore condivisione e convinzione delle scelte da farsi.

Non si rinvergono, a differenza dell'anno 2024, obiettivi trasversali.

B) Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;

In merito alla coerenza tra la valutazione complessiva della performance organizzativa e le risultanze riportate dall'Amministrazione nella Relazione, l'Organismo rileva che la propria valutazione si fonda prevalentemente sui dati e sugli esiti delle misurazioni (indicatori e target) forniti dall'Amministrazione stessa negli allegati alla Relazione.

Tale impostazione, in continuità con quanto operato negli anni precedenti, non prevede una autonoma attività di misurazione da parte dell'OIV, ma un'analisi di coerenza interna tra gli obiettivi assegnati e i risultati rendicontati. In questo quadro, si riscontra una generale coerenza tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, secondo una logica di *cascading*, e tra i risultati attesi e quelli dichiarati. Sul fronte della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti finali e dei cittadini, prevista dal comma 2 lettera c dell'art. 7 del decreto legislativo n.150, l'OIV ritiene che tale aspetto debba essere ulteriormente potenziato benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) sia stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati.

A tal fine, si segnala che l’Ateneo ha aderito al progetto “Good Practice”, che potrà consentire una valutazione più puntuale e complessiva del grado di soddisfazione dell’utenza in relazione ai servizi erogati. Tuttavia, i risultati del questionario non sono stati portati a conoscenza dell’OIV, nonostante tale criticità fosse già stata segnalata in sede di validazione della Relazione sulla Performance relativa all’anno 2024, senza riscontro da parte dell’Amministrazione.

Non può negarsi la rilevanza di tali risultati, utili – a prescindere dalle percentuali di adesione – per l’individuazione di eventuali criticità e delle conseguenti azioni di miglioramento. In ogni caso, si ribadisce la necessità di implementare efficaci forme di impulso alla partecipazione, al fine di rendere statisticamente significative le percentuali di adesione alle indagini di soddisfazione.

C. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano

La Sezione 2 della Relazione – Valore pubblico, performance e anticorruzione – è dedicata ad una elencazione degli obiettivi dei risultati conseguiti nel 2025; tali risultati sono evidenziati in forma tabellare nell’allegato 2 della Relazione.

Il predetto Allegato dettaglia, ponendoli in correlazione agli Obiettivi strategici previsti dal Piano Integrato, sia gli Obiettivi Organizzativi sia gli Obiettivi individuali, per ciascuno dei quali sono declinati l’obiettivo operativo, l’indicatore, il risultato del monitoraggio e la percentuale di raggiungimento.

In base ai dati riportati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel 2025 può riassumersi nei seguenti termini:

- dei 475 obiettivi organizzativi, 434 (pari al 91,4%) risultano raggiunti al 100%; 8 (pari al 1,7%) risultano raggiunti all’80%, 2 (pari al 0,4%) risultano raggiunti al 60%; 31 (pari al 6,5%) risultano non raggiunti.
- dei 57 obiettivi individuali, 54 (pari al 94,7%) risultano raggiunti al 100%; 2 (pari al 3,5%) risultano raggiunti all’80%, 1 (pari al 1,8%) risulta raggiunto al 60%; 0 risultano non raggiunti.

Segue, inoltre, una tabella di confronto con i risultati conseguiti negli anni 2024 e 2023, che consente una valutazione dell’andamento nel tempo del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Organizzativi 2024				Individuali 2024			
#obietti	#obietti			#obietti	#obietti		
Totali	per target	%	target	Totali	per target	%	target
331	319	96,4%	100	69	64	92,8%	100
	6	1,8%	80		3	4,3%	80
	2	0,6%	60		1	1,4%	60
	4	0,8%	0		1	1,4%	0
Organizzativi 2023				Individuali 2023			

#obietti	#obietti		
Totali	per target	%	target
382	376	98,4%	100
	1	0,3%	80
	2	0,5%	60
	3	0,8%	0

#obietti	#obietti		
Totali	per target	%	target
72	69	94,5%	100
	1	1,4%	80
	0	0,0%	60
	3	4,1%	0

L'allegato 1 riporta, invece, gli obiettivi che sono stati rimodulati nel corso dell'anno 2025.

Si riscontra un calo del numero di obiettivi organizzativi con percentuali di raggiungimento attestate a livelli massimi (dal 96,4% al 91,4%) ma una crescita del 33% del numero totale di obiettivi pari a 532 nel 2025 (475 organizzativi e 57 individuali) contro i 400 del 2024 (331 organizzativi e 69 individuali).

L'OIV rileva che le tabelle esplicative dei risultati raggiunti rispetto a quelli prefissati, allegati alla Relazione (allegato 1 -Obiettivi rimodulati; allegato 2 – Obiettivi organizzativi e individuali), sebbene denotino l'alto grado del loro raggiungimento, pur tuttavia non permettono a questo Organismo e soprattutto agli Stakeholder di individuare, anno per anno, i livelli di miglioramento della Performance, anche in una visione prospettica.

Pertanto, si invita l'Amministrazione a sviluppare, per il futuro, strumenti di rappresentazione dei risultati che consentano una più chiara evidenza dei trend e dei livelli di miglioramento della performance nel tempo, anche a beneficio degli stakeholder.

D. Presenza nella relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

Gli allegati alla Relazione descrivono le azioni connesse alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, incentrate sulla figura del RPCT, anche nella sua funzione di coordinamento e raccordo con i Referenti incaricati dei diversi adempimenti (ad esempio, la predisposizione di relazioni trimestrali). Come nel precedente anno, tutte le strutture oggetto di monitoraggio hanno correttamente trasmesso le informazioni richieste dal RPCT, consentendo il completamento del ciclo di monitoraggio delle azioni intraprese.

In coerenza con quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, che richiede la definizione di obiettivi corredati da risultati attesi, indicatori e target ai fini del monitoraggio e della valutazione, gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dovrebbero essere progressivamente orientati non solo agli adempimenti, ma anche alla misurazione della loro effettiva efficacia.

Al fine di garantire una piena conformità ai principi del d.lgs. n. 150/2009, secondo cui la performance deve essere misurata e valutata in termini di risultati conseguiti, si evidenzia che tali obiettivi

dovrebbero essere configurati quali veri e propri obiettivi di performance e non limitarsi a descrivere adempimenti o attività obbligatorie poste in capo al RPCT.

Si invita pertanto l'Amministrazione a rafforzare la dimensione valutativa di tali obiettivi, introducendo indicatori orientati alla misurazione dell'efficacia delle misure adottate.

E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

Dall'analisi della Relazione e dei relativi allegati si rileva che, per ciascun obiettivo, sono generalmente indicati gli indicatori utilizzati ai fini della misurazione dei risultati e i correlati valori di target e di conseguimento. Tuttavia, non sempre risultano esplicitate in modo puntuale le modalità di calcolo adottate per gli indicatori, né le basi informative utilizzate, con conseguente difficoltà nel verificare pienamente la correttezza e la replicabilità dei risultati. In tale contesto, il metodo di calcolo degli indicatori appare complessivamente coerente con l'impostazione generale del sistema di misurazione e valutazione della performance; tuttavia, la limitata esplicitazione delle modalità di determinazione degli stessi non consente una verifica completa della loro corretta applicazione. Si invita pertanto l'Amministrazione a esplicitare, per ciascun indicatore, i criteri di calcolo e le fonti informative utilizzate, al fine di garantire maggiore trasparenza, verificabilità e replicabilità del processo di misurazione della performance.

F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

Dalla Relazione risulta che i dati utilizzati ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi provengono da fonti informative eterogenee, comprendenti sia basi dati interne (quali note protocollate, report, documenti amministrativi e sistemi gestionali di Ateneo, tra cui U-GOV ed ESSE3), sia, in misura più limitata, fonti esterne o sistemi nazionali (quali Cruscotto ANVUR, AlmaLaurea e piattaforme istituzionali).

Tuttavia, si rileva una prevalenza di fonti interne e di evidenze documentali prodotte dalle strutture responsabili, spesso basate su indicatori di tipo procedurale (es. trasmissione di documenti, completamento di attività, report prodotti), che, pur garantendo la tracciabilità delle attività svolte, non sempre consentono una verifica esterna e indipendente dei risultati rappresentati.

In tale contesto, il livello di affidabilità dei dati può ritenersi complessivamente adeguato sotto il profilo documentale, ma presenta margini di miglioramento in termini di oggettività e verificabilità.

Si invita pertanto l'Amministrazione a rafforzare, nei futuri cicli di programmazione e rendicontazione, l'utilizzo di fonti esterne certificate e di sistemi strutturati di controllo di gestione,

al fine di garantire una maggiore indipendenza, trasparenza e robustezza del processo di misurazione della performance.

G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Per ciascun obiettivo e rispettivo indicatore, dagli allegati alla relazione emerge che sono prefissati sia i risultati programmati (soglia, medio, ottimo) sia i risultati effettivamente conseguiti (risultati monitoraggio), con la rispettiva percentuale di raggiungimento.

Tuttavia, come già segnalato lo scorso anno in sede di validazione della Relazione 2024, non risulta adeguatamente sviluppata la componente motivazionale relativa agli eventuali scostamenti tra risultati programmati e risultati conseguiti.

In particolare, per gli obiettivi che presentano un raggiungimento parziale o non pienamente conseguito, non sempre sono esplicitate le cause degli scostamenti, anche nei casi in cui questi possano essere riconducibili a fattori esogeni non prevedibili e indipendenti dalla gestione delle attività. Tale elemento limita la piena comprensione delle dinamiche del ciclo della performance e la possibilità di individuare efficacemente eventuali criticità e azioni di miglioramento.

Si invita pertanto l'Amministrazione ad assicurare, nei futuri cicli di rendicontazione, una più puntuale esplicitazione delle motivazioni degli scostamenti, al fine di rafforzare la trasparenza e l'efficacia del sistema di misurazione e valutazione della performance.

H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Nella Relazione è rappresentata una descrizione complessivamente adeguata del processo di misurazione e valutazione dei risultati, coerente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall'Ateneo. In particolare, risultano delineate le principali fasi del processo, i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi.

I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP

Nel complesso, per quanto sopra rappresentato, il contenuto della Relazione risulta rispondente alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3 del novembre 2018), in quanto: contiene il rendiconto dei risultati raggiunti in relazione agli

obiettivi programmati, sia di tipo organizzativo sia di tipo individuale; evidenzia le risorse finalizzate ed utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi; riporta gli scostamenti e la rimodulazione degli obiettivi; indica la fase del monitoraggio dell'andamento dello stato di realizzazione degli obiettivi; riporta, per ciascun obiettivo, la relativa tempistica.

Permane, tuttavia, un elemento di criticità, già evidenziato lo scorso anno nella stessa sede documentale e per il quale non si è avuto riscontro, consistente nel fatto che nella Relazione non emerge in maniera espressa il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi erogati, benché (ai sensi dell'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009) sia stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione.

Si ritiene pertanto necessario rafforzare le modalità di coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali e darne adeguata evidenza nella Relazione, anche mediante l'individuazione di ulteriori forme e strumenti di partecipazione, qualora quelli attualmente adottati non risultino idonei a garantire un adeguato livello di riscontro, al fine di rilevarne in maniera sistematica il grado di soddisfazione e orientare le conseguenti azioni di miglioramento dei servizi erogati.

J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.)

La Relazione consta di n. 180 pagine, comprensiva di allegati, e risulta completa, riportando una articolata ed analitica descrizione di tutti gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che ne discendono, con indicazione dei rispettivi indicatori e target.

Essa è articolata in quattro Sezioni che prevedono rispettivamente: *“Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni”*, *“Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”*, *“attuazione documenti di programmazione”* e *“Bilancio di genere”*.

Ai fini dell'intellegibilità della Relazione, molto utili risultano le Tabelle e le Figure che fanno parte integrante del testo poiché contribuiscono ad assicurare una maggiore comunicabilità all'esterno del suo contenuto, agevolandone la lettura complessiva.

Ad avviso di questo Organismo, stante la complessità della Relazione, che deve necessariamente riportare una quantità significativa di informazioni, l'elaborazione di un abstract sintetico, come già segnalato nei precedenti anni, potrebbe rendere il documento di più facile lettura e comprensione anche da parte degli stakeholders esterni.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione.

Nonostante la lunghezza, dovuta alla molteplicità degli argomenti trattati, questo Organismo rileva la chiarezza espositiva dei contenuti della Relazione, la proprietà del linguaggio utilizzato e la complessiva comprensibilità del documento, anche nei confronti dei cittadini e degli utenti finali.

Il presente Organismo rileva un significativo incremento del numero complessivo degli obiettivi rispetto all'anno precedente e invita l'Ateneo, come già evidenziato in passato, a una riflessione su tale aspetto, anche alla luce del fatto che non tutti gli obiettivi appaiono caratterizzati da un adeguato grado di sfidabilità. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, l'OIV sottolinea la necessità che gli obiettivi siano progressivamente sganciati da una mera logica adempimentale e configurati quali effettivi obiettivi di performance, orientati al conseguimento di risultati misurabili. Si evidenzia, infatti, la presenza in Relazione di obiettivi riconducibili al soddisfacimento di obblighi normativi o procedurali, che, pur rilevanti sotto il profilo organizzativo, risultano meno idonei a rappresentare il miglioramento della performance. Si invita, pertanto, l'Amministrazione a superare o ridurre, nei futuri cicli di programmazione, tale criticità, anche attraverso una maggiore selettività e qualificazione degli obiettivi, in un'ottica di effettivo miglioramento della performance.

È pertanto necessario, come già rilevato in passato, avviare una approfondita riflessione sulla presenza di obiettivi operativi che risultano riconducibili a mere attività ordinarie delle strutture di Ateneo; si raccomanda, in particolare, di operare una chiara distinzione tra tali tipologie di obiettivi e quelli effettivamente orientati al miglioramento della performance. L'occasione per intervenire tempestivamente è rappresentata dall'approvazione del nuovo Piano Strategico, a seguito della quale – come già rappresentato al Direttore Generale in un recente incontro (20 marzo 2026), gli obiettivi assegnati per il corrente anno dovranno essere rivisitati, non solo in un'ottica di allineamento al suddetto Piano, ma anche di qualificazione e miglioramento degli stessi, al fine di superare, almeno in parte, la natura prevalentemente adempimentale sopra evidenziata. Rispetto allo scorso anno, l'OIV rileva un netto miglioramento dell'obiettivo individuale in capo al Direttore Generale in materia di formazione del personale, in quanto viene dichiarato un incremento pari al 113% rispetto all'anno precedente.

Si ritiene pertanto opportuno proseguire in tale percorso, in linea con le recenti direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione (nota prot. n. 430 del 24 gennaio 2024), valorizzando il collegamento tra la programmazione dei fabbisogni professionali, i processi di reclutamento e le attività formative, in coerenza con gli obiettivi strategici e di valore pubblico dell'Ateneo.

Al contempo, si rileva che l'obiettivo relativo alla formazione del personale – in quanto riconducibile a un adempimento previsto da disposizioni normative – è stato inquadrato dall'Ateneo come

obiettivo di performance; tuttavia, alla luce delle considerazioni sopra svolte in merito alla distinzione tra attività adempimentali e obiettivi orientati ai risultati, tale impostazione appare suscettibile di riflessione. Si raccomanda l'Ateneo a valutare l'opportunità di ricondurre tali obblighi a un diverso livello di programmazione, riservando gli obiettivi di performance a interventi effettivamente orientati al miglioramento organizzativo e alla creazione di valore pubblico, anche mediante l'individuazione di indicatori in grado di misurarne l'impatto.

La Relazione dedica una specifica sezione al Bilancio di genere (Sezione 4), nella quale sono riportati dati e indicatori relativi alla composizione del personale e degli utenti per genere, nonché informazioni attinenti ad ambiti quali formazione, lavoro agile e benessere organizzativo.

Tale sezione risulta complessivamente completa sotto il profilo descrittivo; tuttavia, l'analisi appare prevalentemente orientata alla rappresentazione dei dati, mentre risulta limitata l'esplicitazione dei divari di genere e il collegamento con specifiche azioni e obiettivi di miglioramento. Si evidenzia, inoltre, una limitata integrazione del Bilancio di genere con il ciclo della performance, non emergendo in modo chiaro obiettivi e indicatori finalizzati alla riduzione degli squilibri. Si invita pertanto l'Amministrazione a sviluppare ulteriormente tale sezione, rafforzandone la dimensione programmatica e l'integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si richiama, altresì, l'attenzione su alcune aree di miglioramento formulate nel Rapporto ANVUR del 5 dicembre 2023, a seguito della visita di Accreditamento Periodico presso l'Università degli Studi dell'Aquila, che questo Organismo, in assenza di specifico riscontro, considera tuttora attuali, tra cui:

- La definizione di criteri quantitativi sulla base dei quali assegnare il personale tecnico-amministrativo alle diverse strutture dell'Ateneo, a fronte di un'attenta strategia di gestione delle risorse di personale orientata a criteri di efficienza, efficacia e sostenibilità finanziaria complessiva;
- l'utilizzo dello strumento delle progressioni economiche verticali, come avviene ai fini delle progressioni di carriera con lo strumento delle progressioni economiche orizzontali (Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023–2025);
- il monitoraggio sistematico delle ricadute, ai fini di una valutazione dell'efficacia, delle attività di formazione a favore del personale tecnico-amministrativo, considerato che nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023–2025" e nel "Piano delle Attività Formative" emerge evidenza della sola pianificazione e attuazione delle attività di formazione.

Tali ambiti risultano ancora suscettibili di sviluppo, anche alla luce delle esigenze di rafforzamento della dimensione valutativa e dell'orientamento ai risultati del ciclo della performance.

Come già segnalato, le raccomandazioni formulate possono essere tenute in considerazione già nella fase di revisione degli obiettivi per l'anno in corso, anche in esito all'approvazione del nuovo Piano Strategico.

Tenuto conto di quanto sopra rilevato ed auspicando un futuro accoglimento di tutte le riflessioni innanzi formulate già nel corso del 2026, questo OIV, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d. lgs. N. 150/2009, **valida** la Relazione sulla Performance – anno 2024 – approvata dal Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo nella seduta del 27 maggio 2026, giusta relativa delibera n. 127, ai fini della conseguente validazione, prevista dall'art. 14 del d. lgs. N. 150/2009, come modificato dal d. lgs. N. 74/2017.