



OMISSIS

Numero repertorio: 499/2026 - Numero protocollo: 101449/2026
Categoria: Commissione pianificazione strategica e rapporti con l'AOU
05/02 Relazione Performance 2025
Ufficio/i istruzione: Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n.150/2009 (con le modifiche apportate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017), redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani, stilate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), costituisce lo strumento fondamentale del ciclo della performance, attraverso il quale l'Ateneo rendiconta i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati in linea con le politiche strategiche e programmatiche. Attraverso tale documento l'Amministrazione illustra a tutti i "portatori d'interesse", interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di Gestione della Performance.

La Relazione è redatta in ossequio ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna, svolgendo, inoltre, una funzione centrale di *accountability*, restituendo una misura dell'efficacia amministrativa delle attività svolte su molteplici ambiti di intervento.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, evidenziando le motivazioni di eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2025.

Dal punto di vista metodologico, i dati riportati all'interno della relazione e i suoi allegati sono stati elaborati e validati dagli uffici competenti attraverso l'utilizzo di fonti ufficiali ministeriali, sistemi informativi interni, cruscotti direzionali di Ateneo e piattaforme dedicate, al fine di garantire accuratezza, affidabilità e coerenza del processo di rendicontazione.

A conclusione del ciclo della performance 2025 — strategica, organizzativa e individuale — il documento è stato sottoposto all'attenzione del Nucleo di Valutazione, che ha contribuito a fornire osservazioni e raccomandazioni e proposte migliorative per il suo affinamento nella seduta del 18 maggio 2026, al fine di migliorarne la qualità complessiva e la capacità informativa. Tali osservazioni sono state recepite tempestivamente dalla Direzione Generale e dagli uffici competenti all'interno della Relazione Performance 2025, che si propone a codesto Consiglio di Amministrazione, e che va letta congiuntamente alla nota tecnica di riscontro – e relativi allegati - che il Direttore Generale ha trasmesso ai Componenti del Nucleo di Valutazione (prot. 97376 del 22 maggio 2026, allegato alla presente proposta).

La Relazione sulla Performance 2025 è accompagnata, su suggerimento dal NdV, da un Executive Summary che sintetizza i principali risultati conseguiti dall'Ateneo e contenuti nella Relazione sulla Performance 2025, ed evidenzia i principali ambiti di miglioramento, in un'ottica di rafforzamento futuro della funzione pubblica svolta dall'Ateneo;

La funzione di comunicazione verso l'esterno, infine, viene garantita dalla pubblicazione della Relazione stessa sul portale dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente, Performance".

Per quanto premesso:

- **Visti** gli artt. 9 e 10, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;
- **Viste** le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019;
- **Visto** l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha previsto l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- **Visto** il Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2025, punto odg n. 10/13, D.R. n.4039/2025 (Prot.59015 del 08/04/2025);



- **Vista** le delibere del Consiglio di Amministrazione, Repertori n. 154/2025, n. 163/2025, n. 249/2025, n. 265/2025, n. 334/2025, n.817/2025 e n. 876/2025 di approvazione del PIAO 2025-2027 e dei suoi allegati;
- **Considerato** che il Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico ha trasmesso per email all'ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione (NdV) la Relazione Performance 2025 e che il NdV nella seduta del 18 maggio 2026 ha fornito utili suggerimenti e raccomandazioni, riscontrabili nel verbale allegato alla presente proposta;
- **Ritenuto** utile produrre, a corredo della Relazione della Performance 2025, un Executive Summary in cui si sintetizza la performance raggiunta dall'Ateneo nell'anno 2025;
- **Considerata** la nota tecnica di riscontro del Direttore Generale e i suoi allegati prot. n. 97376 del 22 maggio 2026 predisposta a supporto delle attività di revisione e rafforzamento del ciclo della performance;

Pertanto, si propone che il Consiglio di Amministrazione

DELIBERI

1. di approvare la Relazione annuale sulla performance 2025;
2. di esprimere parere favorevole all'erogazione della retribuzione di risultato, previa validazione della Relazione annuale della Performance 2025 da parte del Nucleo di Valutazione in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione.

La Responsabile del procedimento
Responsabile del Settore Programmazione, Controllo
e Valore Pubblico
F.to Virna Lomonaco

Il Direttore Generale
F.to Ing. Antonio Sorce

Il prof. Lo Re, Presidente della Commissione pianificazione strategica e rapporti con l'AOU illustra l'argomento.

Riferisce in merito all'interlocuzione intercorsa tra il Nucleo di Valutazione e il Direttore Generale con particolare riferimento ai quesiti e alle richieste di approfondimento formulate dal Nucleo su alcuni aspetti della Relazione.

In particolare, il Nucleo di Valutazione ha richiesto chiarimenti in merito alle attività di monitoraggio e rendicontazione svolte, nonché agli interventi correttivi e migliorativi progressivamente adottati dalla Direzione Generale nell'ambito del ciclo della performance. È stata inoltre richiesta l'elaborazione di un *executive summary*, volto a illustrare puntualmente i risultati conseguiti, con specifico riguardo all'incremento delle immatricolazioni, al consolidamento delle attività di orientamento e all'aumento delle lauree triennali e magistrali. Il Nucleo ha altresì formulato rilievi in merito al coordinamento dei Poli territoriali e ad altri profili connessi alla gestione e al monitoraggio della performance.

Il prof. Lo Re riferisce che il Direttore Generale e gli Uffici competenti hanno fornito riscontro al Nucleo di Valutazione mediante apposita nota del Direttore Generale e mediante la predisposizione dell'*executive summary* richiesto. Alla documentazione è inoltre allegato un prospetto contenente le raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione, riportate puntualmente, con l'indicazione delle azioni intraprese, programmate o già concluse nell'ambito del ciclo della performance 2025.

Tra gli aspetti oggetto di riscontro vengono richiamati, a titolo esemplificativo, la definizione esplicita delle tipologie di portatori di interesse, il riferimento alla Good Practice per il ciclo della performance, la correlazione degli obiettivi di performance con le risorse finanziarie e la valutazione della capacità di gestione dei Dipartimenti.

Informa quindi il Consiglio che la Commissione ha esaminato la documentazione e ha espresso parere favorevole in merito alla Relazione sulla performance 2025.

La prof.ssa Tinnirello evidenzia preliminarmente che, nonostante i tempi molto ristretti, l'analisi della Relazione ha fatto emergere il significativo sforzo compiuto dagli Uffici per rispondere alle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione. In tal senso, richiama anche la nota di accompagnamento predisposta dal Direttore Generale, nella quale sono puntualmente indicate le revisioni apportate al documento.

Rileva che le osservazioni principali formulate dal Nucleo di Valutazione possono essere ricondotte a due profili generali: da un lato, il suggerimento di rafforzare la funzione valutativa e la coerenza metodologica della Relazione; dall'altro, l'esigenza di evidenziare meglio il ciclo della performance, rendendo più chiara la relazione tra risultati conseguiti, azioni intraprese e criticità rilevate.



Riferisce che, anche in sede di confronto con il Direttore Generale, è stata prospettata, per il futuro, una riorganizzazione della struttura del documento, al fine di rispondere in modo più compiuto a tali osservazioni. Per quanto riguarda la versione attuale, la Relazione è stata rivista anche attraverso l'inserimento dell'*executive summary*, con l'obiettivo di migliorarne la leggibilità e di chiarire maggiormente il ciclo della performance.

La prof.ssa Tinnirello precisa che permangono tuttavia alcune disuniformità e alcune sviste, da considerarsi come rilievi non sostanziali, ma prevalentemente formali. Ritiene comunque opportuno segnalarle, trattandosi di un documento pubblico, rispetto al quale è importante assicurare un adeguato livello di cura redazionale.

Segnala che:

- in diversi punti del documento, con riferimento alla copertura Wi-Fi, i livelli minimi di potenza sono indicati con una sigla non corretta, 60dB invece di -60dBm. Suggestisce pertanto di effettuare una verifica sull'intero documento.
- Con riferimento all'analisi del posizionamento dell'Ateneo nei ranking nazionali e internazionali, rileva che si tratta di un aspetto importante, ampiamente valorizzato nella Relazione attraverso il confronto con differenti ranking. Suggestisce tuttavia di rivedere lo stile della relativa sezione, adottando un'impostazione più neutrale e maggiormente basata sui dati. Osserva infatti che, mentre in premessa si fa riferimento a risultati particolarmente incoraggianti e al posizionamento dell'Ateneo tra le prime 500 posizioni, dall'analisi puntuale dei dati emerge in alcuni casi un collocamento in fasce leggermente inferiori. Ritiene pertanto opportuno mantenere, più in generale, uno stile valutativo fondato sull'evidenza.
- Segnala inoltre alcuni refusi relativi alle scadenze dei progetti PNRR, per i quali in alcuni passaggi è indicato il mese di aprile, mentre nella maggior parte dei casi le scadenze risultano ormai differite al mese di giugno.
- Nella sezione relativa alla Good Practice, a partire da pagina 44, osserva che l'analisi dei costi unitari dei diversi servizi risulta particolarmente interessante, anche in ragione del confronto con altri Atenei, poiché consente di individuare gli ambiti nei quali l'Ateneo presenta maggiori o minori livelli di efficienza. Rileva tuttavia la presenza di alcuni refusi e di frasi ripetute, suggerendo altresì di precisare meglio la fonte dei dati e la metodologia utilizzata per la valutazione dei costi unitari, trattandosi di parametri rilevanti ai fini dell'analisi.
- Con riferimento alla tabella 29, segnala una possibile incoerenza tra il valore indicato come consuntivo 2025 e il valore riportato nella relativa nota, invitando pertanto a verificare quale dei due dati sia corretto.
- Relativamente alla piattaforma Open DMS, sia nella descrizione iniziale di pagina 48 che nella tabella di pagina 88, nella quale sono riportati gli indicatori vanno chiarite meglio le modalità di utilizzo della piattaforma, considerato che nel documento si fa riferimento a un'adozione pari al 100%, mentre non tutte le strutture risultano utilizzarla pienamente. Invita pertanto a specificare meglio se l'utilizzo riguarda soltanto alcuni ambiti o se, per talune attività, la piattaforma sia ancora in fase di test.
- Con riferimento al sistema di videosorveglianza, riportato a pagina 51, suggerisce di integrare, oltre al dato quantitativo relativo al numero di telecamere installate, anche una valutazione dell'impatto del sistema.

Tali osservazioni si collegano a un rilievo più generale formulato dal Nucleo di Valutazione, relativo al carattere talvolta prevalentemente narrativo della Relazione, maggiormente orientata alla descrizione quantitativa delle attività e delle azioni intraprese e meno alla valutazione del relativo impatto.

In conclusione, la prof.ssa Tinnirello ringrazia il Direttore Generale per il lavoro svolto in tempi molto rapidi e per lo sforzo compiuto nel recepire, per quanto possibile, le indicazioni del Nucleo di Valutazione. Precisa che le annotazioni formulate sono da intendersi nell'ottica di un miglioramento complessivo del documento, anche in considerazione della sua rilevanza esterna e pubblica.

Il Direttore Generale precisa che, con riferimento alla piattaforma OpenDMS, l'Amministrazione ha avviato un'interlocuzione con tutti i Dipartimenti al fine di verificare eventuali criticità, resistenze o difficoltà operative connesse all'utilizzo dello strumento.

Riferisce che alcune strutture disponevano già di propri applicativi o di soluzioni software precedentemente sviluppate o acquistate, circostanza che ha reso più complesso il passaggio alla nuova piattaforma. Evidenzia, tuttavia, che anche tali situazioni sono oggetto di progressivo superamento e che l'utilizzo della piattaforma sta gradualmente aumentando.



Osserva che l'obiettivo, nella Relazione, potrebbe essere stato formulato in modo non del tutto appropriato. Precisa, infatti, che l'Amministrazione centrale ha realizzato, costruito, testato e reso disponibile uno strumento digitale, che risulta utilizzato dalla maggior parte delle strutture, ma che ciò non implica necessariamente un'adozione uniforme e integrale da parte di tutti i Dipartimenti. Pertanto, sarebbe opportuno declinare meglio l'obiettivo, distinguendo tra la messa a disposizione della piattaforma da parte dell'Amministrazione e il grado effettivo di utilizzo da parte delle diverse Strutture.

La prof.ssa Tinnirello condivide quanto rappresentato dal Direttore Generale e rileva che tali aspetti potranno essere assunti come proposito di miglioramento per il prossimo anno, anche nell'ottica di una ristrutturazione complessiva del documento.

Evidenzia, in particolare, l'opportunità di rendere la Relazione più omogenea, superando alcune disuniformità riscontrate nei livelli di dettaglio delle analisi della performance fornite dalle diverse Aree.

Ribadisce, inoltre, l'esigenza di rafforzare l'analisi del ciclo della performance. Osserva infatti che il documento valorizza ampiamente i punti di forza e i risultati positivi conseguiti dall'Ateneo, aspetto certamente utile e apprezzabile, ma che sarebbe opportuno dedicare analogo livello di approfondimento anche alle criticità, agli eventuali scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi programmati, alle azioni correttive adottate e alla capacità di reazione dell'Amministrazione.

Interviene il prof. Ruffo, il quale osserva che il ciclo della performance, nella sua articolazione usuale, comprende la definizione degli obiettivi, il monitoraggio, la valutazione e, infine, la premialità. Rileva tuttavia di non avere riscontrato, nella documentazione esaminata, specifici riferimenti a quest'ultimo aspetto.

Chiede pertanto di conoscere le modalità con cui l'Ateneo si muove sul piano della premialità, domandando se tale passaggio venga svolto in coincidenza con la chiusura del ciclo della performance oppure in altri momenti della vita amministrativa dell'Ateneo.

Sottolinea che la definizione degli obiettivi e la successiva valutazione del loro raggiungimento dovrebbero trovare un coerente collegamento con il riconoscimento della premialità, così da valorizzare concretamente l'impegno di chi contribuisce al miglioramento dell'organizzazione.

Interviene il prof. Napoli, il quale precisa che anche presso l'Ateneo di Palermo il ciclo della performance si articola secondo le modalità richiamate dal prof. Ruffo, comprendendo anche la fase relativa alla premialità. Chiarisce che, nella seduta odierna, sono stati sottoposti all'attenzione del Consiglio la Relazione sulla performance e gli obiettivi riferiti al Dirigente dell'Area Edilizia, in quanto coincidenti con quelli del Direttore Generale.

Evidenzia che l'anno in esame presenta una maggiore complessità, poiché si è verificato un avvicendamento nella Direzione Generale, con un Direttore Generale in carica per otto mesi e un altro per i restanti quattro mesi. Tale circostanza richiederà alcuni adattamenti nella valutazione degli obiettivi.

Precisa, tuttavia, che per alcuni obiettivi la distinzione risulta agevole, in quanto riferibile a scadenze temporali ben individuabili, mentre per altri sarà necessario procedere con valutazioni e raccordi più specifici.

Interviene la prof.ssa Immordino, la quale evidenzia come, rispetto al passato, emerga quest'anno un rapporto di maggiore collaborazione tra il Nucleo di Valutazione, Uffici e il Direttore Generale.

Rileva, in particolare, una convergenza tra il Nucleo di Valutazione e la Direzione Generale sulla necessità di intervenire già nella fase istruttoria per migliorare la Relazione, rafforzando il collegamento tra risultati raggiunti e obiettivi strategici.

Sottolinea inoltre l'importanza di potenziare la dimensione valutativa del documento e di rendere maggiormente esplicite le eventuali revisioni intervenute sugli obiettivi nel corso dell'anno.

Richiama infine l'esigenza di migliorare la leggibilità complessiva della Relazione, osservando che un documento di questo tipo, destinato alla pubblicazione, deve essere sintetico, chiaro e comprensibile non solo ai tecnici o agli addetti ai lavori, ma anche a una platea più ampia.

Interviene il dott. Cangialosi, il quale ringrazia il Direttore Generale e gli Uffici per avere completato, in tempi particolarmente rapidi, le attività necessarie alla definizione della Relazione sulla performance. Evidenzia che tale lavoro consente anche di fornire al personale il riscontro atteso.

Osserva inoltre che, pur comprendendo i tempi ristretti, sarebbe opportuno, in prospettiva futura, dedicare un approfondimento specifico alle risultanze del questionario somministrato al personale rilevando che i dati emersi risultano complessivamente positivi e non evidenziano valori negativi. Tuttavia, alcune voci meritano attenzione: a titolo esemplificativo, richiama la valutazione della formazione, ambito nel quale sono in corso



interventi di rinnovamento e cambiamento delle modalità formative, ma rispetto al quale il personale non esprime ancora una percezione pienamente positiva.

Analoga attenzione dovrebbe essere riservata agli indicatori relativi al benessere organizzativo e alla soddisfazione del personale. Pur trattandosi anche in questo caso di valori positivi, ritiene utile analizzarli con maggiore dettaglio, al fine di individuare eventuali margini di miglioramento e orientare più efficacemente le azioni future.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la proposta del Responsabile del Procedimento;

SENTITO quanto rappresentato dal Presidente della Commissione Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP;

dopo articolato dibattito,
all'unanimità,

DELIBERA

1. di approvare la Relazione annuale sulla performance 2025 con le integrazioni le revisioni formali e dei refusi richieste nel corso del dibattito dalla prof.ssa Tinnirello e sopra riportate;
2. di esprimere parere favorevole all'erogazione della retribuzione di risultato, previa validazione della Relazione annuale della Performance 2025 da parte del Nucleo di Valutazione in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione.

Letto e approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE
Segretario
Ing. Antonio SORCE

IL PRORETTORE VICARIO
Presidente
Prof. Enrico NAPOLI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.