



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

HIC SUNT FUTURA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

(art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii)

Consiglio di Amministrazione 26 giugno 2026

DIREZIONE PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E VALUTAZIONE (DIPC)
dipc@uniud.it

SOMMARIO

1	Il contesto di riferimento	3
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri <i>Stakeholder</i> esterni	6
2.1	Focus sulle classifiche annuali CENSIS	7
3	Obiettivi: risultati e scostamenti	15
3.1	Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa	15
3.2	Obiettivi individuali – I riferimenti normativi	18
3.3	La valutazione degli obiettivi individuali	20
3.4	La valutazione delle competenze comportamentali	21
3.5	Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2025	22
3.6	Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2025	23
3.7	La valutazione dei Dirigenti	26
3.8	Considerazioni conclusive	26
3.9	La valutazione individuale	28

1 Il contesto di riferimento

La Relazione sulla *performance* è prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, e dalle deliberazioni di riferimento emanate dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), trasformata in "Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" (ANAC). La legge n. 98/2013 ha determinato il trasferimento all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MUR e il citato D.Lgs. n. 74/2017, all'art. 13, comma 12, ha attribuito all'ANVUR un ruolo di coordinamento del sistema nazionale di valutazione della *performance* per università statali ed enti di ricerca vigilati dal MUR (EPR), nel rispetto dei principi contenuti nel decreto e in piena sinergia con il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP). Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* è parte integrante del ciclo della *performance* di cui al D.Lgs. n. 150/2009 che, tenendo conto anche delle indicazioni dell'ANVUR, può essere sintetizzato nella seguente Tabella 1:

Tabella 1 – Il cronoprogramma del “ciclo di gestione della *performance*”

Scadenza	Riferimenti	Adempimento	Organo dell'Ateneo
Precede l'approvazione dell'aggiornamento SMVP	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Parere preventivo e vincolante sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Precede l'approvazione del PIAO che contiene anche il Piano della performance	art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR)	Approvazione aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Consiglio di Amministrazione
31 gennaio	art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (luglio 2015); D.L. 80/2021 con riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il documento unico di pianificazione e programmazione in cui sono confluiti i Piani che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente per diversi ambiti, con orizzonte triennale, tra cui anche il piano della <i>performance</i>	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	Approvazione Relazione sulla <i>performance</i>	Consiglio di Amministrazione
30 giugno	art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 Delibera Anac n. 5/2012	Validazione Relazione sulla <i>performance</i>	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
31 ottobre	art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee guida ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione	Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, sezione "Valutazione della <i>performance</i> ")	Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

I risultati della *performance* 2025 presentati in questa relazione confermano il contributo del personale dirigente, tecnico e amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Anche nel 2025 sono proseguite le ricadute positive sulle attività amministrative derivanti dalla [mappatura dei processi](#), avviata nel 2015, e dalla [certificazione di qualità ISO 9001:2008](#) del sistema di gestione dell'Ateneo, iniziata nel 2016.

Si tratta di iniziative dell'Ateneo, tra loro complementari, che danno un contributo rilevante alla diffusione di specifiche competenze e all'adozione di comportamenti che responsabilizzano, ulteriormente, il personale dirigente e tecnico-amministrativo nei confronti degli utenti, con un approccio al lavoro per "processi" finalizzato al miglioramento continuo, che ha un impatto positivo anche sulla gestione delle attività correlate all'accreditamento periodico della sede e dei corsi di studio previste dal [Sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento \(AVA\)](#) dell'ANVUR.

Il "clima organizzativo" è stato rilevato anche con l'ausilio della consueta specifica [indagine sul "benessere organizzativo"](#)¹, che dal 2014 viene effettuata con cadenza annuale. I riscontri ottenuti hanno consentito alla Direzione Generale di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo e a una più efficace condivisione e circolazione delle informazioni riguardanti sia gli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle azioni previste per il raggiungimento dei suddetti obiettivi. I risultati della rilevazione hanno confermato il *trend* positivo riconducibile ai rapporti con i colleghi di lavoro, al senso di appartenenza, all'ambiente di lavoro e un benessere organizzativo complessivo in linea con lo specifico obiettivo del Piano della *performance*. Permangono margini di miglioramento nella percezione delle possibilità di sviluppo professionale e nella circolazione delle informazioni.

Dai [risultati della rilevazione della student satisfaction](#), ovvero dell'efficacia percepita dagli studenti rispetto ai servizi che vengono loro erogati, sono emerse indicazioni per la valutazione della *performance* organizzativa.

L'analisi delle informazioni derivanti dal questionario ha consentito di acquisire indicazioni concrete per poter meglio organizzare la didattica e i servizi agli studenti.

Tali indicazioni sono state rese ancor più affidabili dall'alto tasso di compilazione del questionario da parte degli studenti che, nella rilevazione effettuata via *web* tramite Esse3 dal 19 maggio al 6 luglio 2025, ha raggiunto l'89,1%, rispetto all'86,5% dell'anno precedente.

Con riferimento a tutte le domande del questionario, permane elevata anche nell'a.a. 2024/25 la percentuale di studenti complessivamente soddisfatti dell'esperienza universitaria presso l'Ateneo di Udine: 84,9% (85,2% nell'a.a. 2023/24). I risultati del questionario, disponibili con un dettaglio informativo a livello di sede didattica, Dipartimento e Corso di studio, sono utilizzati per [pianificare](#)

¹ <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo->

[azioni concrete di miglioramento](#) e la Direzione Generale coordina il monitoraggio periodico dei risultati ottenuti e gli eventuali interventi correttivi finalizzati alla realizzazione delle azioni di miglioramento in linea con le aspettative degli studenti. L'Area Servizi agli studenti ha, inoltre, a disposizione i suggerimenti derivanti dalla "scatola delle idee", ovvero un indirizzo di posta elettronica (studenti@uniud.it) che può essere utilizzato dagli studenti per inviare proposte e suggerimenti per rendere il loro percorso formativo utile non solo per l'acquisizione di competenze ma anche per sperimentare capacità di innovazione, creatività e operatività.

Con queste premesse, la Relazione sulla *performance* consente un confronto tra gli obiettivi previsti per l'anno 2025 dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027² e quanto effettivamente realizzato durante l'anno.

Le risultanze saranno utilizzate anche per il miglioramento *in itinere* della *performance* del corrente anno e per programmare i prossimi cicli di gestione della *performance*.

² Cfr. art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri *Stakeholder* esterni

Il quadro sinottico di cui alla Tabella 2 contiene dati a livello di offerta didattica, domanda e risultati della formazione e risorse umane, con le variazioni assolute e relative tra l'anno 2025 e il 2024³.

Tabella 2 – Quadro sinottico

LA DIDATTICA E LA RICERCA				
Offerta Didattica	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	Var. assolute	Var. %
Corsi di laurea	41	42	1	2,44%
Corsi di laurea magistrale e a ciclo unico	42	40	-2	-4,76%
Corsi di Dottorato	28	17	-11	-39,29%
Scuole di specializzazione*	27	27	0	0,00%
Master	24	25	1	4,17%
Domanda di formazione	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	Var. assolute	Var. %
Studenti iscritti	15.324	15.663	339	2,21%
Dottorandi	316	303	-13	-4,11%
Specializzandi *	591	545	-46	-7,78%
Iscritti a Master	619	514	-105	-16,96%
Risultati della formazione	anno 2024	anno 2025	Var. assolute	Var. %
Laureati	2.932	2.927	-5	-0,17%
Dottori di ricerca	66	99	33	50,00%

LE RISORSE UMANE				
	anno 2024	anno 2025	Var. assolute	Var. %
Personale docente e ricercatore	700	690	-10	-1,43%
I Fascia	184	192	8	4,35%
II Fascia	316	332	16	5,06%
Ricercatori	92	79	-13	-14,13%
Ricercatori a tempo determinato	108	87	-21	-19,44%
Assegnisti di ricerca	257	143	-114	-44,36%
Personale Dirigente e tecnico-amministrativo	549	571	22	4,01%
a tempo indeterminato	475	491	16	3,37%
a tempo determinato	74	80	6	8,11%
Collaboratori ed esperti linguistici	30	28	-2	-6,67%

Fonti dei dati: elaborazioni Direzione Pianificazione, controllo e valutazione (DIPC) su dati CSA, *Data Warehouse* di Ateneo. I dati dell'a.a. 2024/25, riferiti alla sezione "Domanda di formazione", sono provvisori. Note: * I dati relativi alle scuole di specializzazione e agli specializzandi si riferiscono all'anno accademico precedente a quello indicato.

³ Gli anni sono espressi come anni accademici e/o solari in funzione dell'oggetto specifico della rilevazione.

2.1 Focus sulle classifiche annuali CENSIS

La classifica Censis da oltre vent'anni fotografa la situazione degli atenei italiani con l'obiettivo di fornire ai neodiplomati una guida nella scelta dell'università. Secondo quando emerge dalla classifica 2024/25, l'Ateneo di Udine si è confermato per il terzo anno consecutivo al 2° posto in Italia tra i 18 atenei statali di medie dimensioni (fra i 10 mila e i 20 mila iscritti),

Sono sei i parametri presi in considerazione, tra cui la **comunicazione e servizi digitali** in cui l'Ateneo occupa la prima posizione per il quinto anno consecutivo con 110 punti confermando il punteggio dello scorso anno. Questo parametro è rivisto annualmente ed è stato calcolato con i risultati di 81 indicatori suddivisi in 13 famiglie: struttura del sito (presenza di elementi di base per la navigazione e la fruizione dei contenuti); servizi e strutture (possibilità di usufruire di determinati servizi anche *online*, come ad esempio l'iscrizione e pagamento tasse); *privacy* e sicurezza (attenzione prestata alla normativa *cookie* e alla sicurezza delle *webmail* degli studenti); esperienza utente (livello di accessibilità, usabilità del sito web e delle App Mobile, verifica delle performance e rispetto della *SEO competition*); *brand identity* (attenzione prestata alla creazione di un'immagine coordinata e all'implementazione di canali e strumenti volti a veicolarla); *fundraising* (presenza di strumenti o azioni volte alla promozione di campagne 5*1000 o *crowdfunding*); studenti stranieri (presenza di determinate informazioni unicamente in lingua straniera); *Facebook* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *Twitter* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *Instagram* (analisi dell'*engagement* e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo); *LinkedIn* (presenza dell'account e del rapporto tra *fans* e iscritti all'Ateneo) e infine altri social (presenza di altri *social* di Ateneo e/o servizi di messaggistica istantanea). L'**occupabilità**, parametro per il quale, in base ai dati AlmaLaurea, è stato attribuito all'Università di Udine un punteggio pari a 102, tre punti in più rispetto allo scorso anno, collocandosi al quarto posto fra gli atenei medi. La categoria **strutture**, con un punteggio invariato rispetto allo scorso anno e pari a 96 punti, riguarda una serie di indicatori normalizzati utilizzando il numero degli studenti iscritti: posti in aula e posti nelle sale studio, posti nelle biblioteche; nei laboratori e nelle aule informatiche e la percentuale di studenti che ritengono adeguate le aule, i laboratori informatici e le biblioteche (fonte: "Rapporto AlmaLaurea 2025 - Profilo laureati 2025"). I punti assegnati in base al parametro dei **servizi** offerti (mense e alloggi) sono 84, come l'anno precedente, e gli indicatori presi in considerazione riguardano: il numero di pasti erogati nell'anno e il numero di posti e contributi alloggio sugli iscritti residenti fuori regione. Con riferimento all'**internazionalizzazione**, l'Ateneo di Udine ottiene 80 punti, punteggio invariato rispetto al 2024, collocandosi al 7° posto e migliorando il 9° dell'anno precedente. Scende a 81 punti il punteggio ottenuto per il parametro **borse e contributi** con un 7° posto rispetto al 4° dell'anno precedente, calcolato dal CENSIS con i dati della spesa degli enti per il diritto allo studio e degli atenei, per interventi a favore degli studenti come, ad esempio, borse di studio, contributi, premi di laurea e premi di studio.

VALUTAZIONE CENSIS COMPLESSIVA																
ATENEI	Punteggio per anno								Classifica per anno							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	96,8	97,0	98,7	97,3	94,8	96,2	94,5	93,7	3	1	1	1	3	1	1	1
Udine	84,4	91,2	90,8	92,8	94,0	93,7	93,2	92,2	9	3	6	3	5	2	2	2
Sassari	98,0	91,0	96,0	92,8	96,0	92,3	91,7	88,8	2	5	2	3	2	4	3	5
Marche	88,4	89,8	91,8	91,3	91,2	91,8	91,0	92,2	5	6	5	6	6	5	4	2
Siena	99,0	95,3	94,8	94,0	96,7	93,0	90,5	89,7	1	2	3	2	1	3	5	4
Venezia Cà Foscari	80,8	87,8	89,0				88,8	88,0	13	8	7				6	7
Trieste	91,0	91,2	93,3	92,0	94,5	91,3	88,7	88,7	4	3	4	5	4	6	7	6
Brescia	86,0	88,5	89,0	87,0	88,5	87,5	87,8	87,3	7	7	7	8	7	7	8	9
Urbino Carlo Bo	83,4	85,5	83,7	83,3	84,8	82,3	84,8	84,0	10	12	13	10	9	13	9	11
Salento	88,2	86,7	88,7	87,7	87,0	87,2	84,7	83,5	6	9	10	7	8	8	10	14
Bergamo	80,6	84,7	84,7			84,3	83,8	86,2	14	13	12			9	11	10
Piemonte Orientale	81,2	86,5	85,2	83,5	82,0	84,2	83,5	87,8	12	11	11	9	12	10	12	8
Napoli Parthenope	72,0	74,7	77,0	81,8	77,3	83,2	83,5	83,7	17	16	16	13	16	11	12	13
Insubria				82,0	83,3	83,2	83,2	83,8				12	10	11	14	12
L'Aquila	78,0	79,2	79,0	80,7	80,2	79,0	81,8	82,0	15	15	14	14	13	16	15	16
Foggia				82,2	82,3	81,8	81,3	82,5				11	11	14	16	15
Catanzaro	76,2	74,0	77,7	78,7	79,0	79,2	80,0	79,8	16	17	15	15	14	15	17	17
Napoli L'Orientale								79,2								18

La valutazione degli atenei si articola nelle seguenti 6 famiglie di indicatori, a ciascuna delle quali il CENSIS assegna una valutazione:

1. Servizi
2. Borse e contributi
3. Strutture
4. Comunicazione e servizi digitali
5. Internazionalizzazione
6. Occupabilità

La **valutazione complessiva** è il valor medio delle valutazioni ottenute in ciascuna delle 6 famiglie di indicatori

ATENEI	COMUNICAZIONE E SERVIZI DIGITALI															
	Punteggio per anno								Classifica per anno							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	103	103	110	103	101	100	99	95	4	1	1	2	5	2	5	7
Udine	88	98	89	107	109	107	110	110	10	6	12	1	1	1	1	1
Sassari	105	103	107	103	103	91	90	79	.d.	1	2	2	4	8	12	16
Marche	105	102	106	103	104	100	97	99	2	3	3	2	3	2	8	4
Siena	110	100	94	90	96	86	90	92	1	5	8	8	6	14	12	13
Venezia Cà Foscari	87	87	99				106	105	15	12	5				3	3
Trieste	95	98	106	103	107	100	99	94	7	6	3	2	2	2	5	9
Brescia	96	89	99	90	93	98	107	99	5	9	5	8	8	5	2	4
Urbino Carlo Bo	88	85	91	92	93	88	101	95	10	13	11	6	8	11	4	7
Salento	88	85	88	84	89	95	90	86	10	13	13	15	12	6	12	15
Bergamo	91	89	94			86	91	94	9	9	8			14	11	9
Piemonte Orientale	86	95	96	90	83	88	99	107	16	8	7	8	15	11	5	2
Napoli Parthenope	77	76	81	86	83	85	83	76	17	16	15	13	15	16	15	17
Insubria				90	92	90	93	92				8	11	10	10	13
L'Aquila	88	79	80	86	87	88	97	99	10	15	16	13	14	11	8	4
Foggia				89	93	93	82	94				12	8	7	17	9
Catanzaro	94	88	88	92	89	91	83	69	8	11	13	6	12	8	15	18
Napoli L'Orientale								94								9

INDICATORE 2025/2026

Punteggio derivante dall'analisi delle caratteristiche e delle funzionalità dei siti web di ateneo, dei rispettivi profili social ufficiali: 81 indicatori suddivisi in 13 famiglie

1. Struttura del sito.
2. Servizi e dotazioni
3. Privacy e sicurezza
4. Esperienza utente (accessibilità, usabilità...)
5. Brand identity
6. Fundraising
7. Informazioni per studenti stranieri
8. Facebook
9. Twitter
10. Instagram
11. Youtube
12. Linkedin
13. Altri social

	SERVIZI															
	Punteggio per anno								Classifica per anno							
ATENEI	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	87	86	84	83	76	77	77	77	6	6	9	6	10	9	10	11
Udine	88	87	88	89	86	86	84	84	4	4	4	3	4	3	4	5
Sassari	79	79	85	81	81	80	81	84	12	9	7	9	7	6	6	5
Marche	80	80	82	82	77	76	77	80	10	8	10	8	8	10	10	8
Siena	96	90	94	93	98	92	91	91	1	3	1	2	2	2	2	2
Venezia Cà Foscari	75	74	73				77	77	14	14	14				10	11
Trieste	88	87	87	88	84	85	84	84	4	4	5	4	6	5	4	5
Brescia	87	85	85	83	85	79	81	88	6	7	7	6	5	7	6	3
Urbino Carlo Bo	96	93	86	85	92	86	86	86	1	2	6	5	3	3	3	4
Salento	95	97	93	94	100	94	93	94	3	1	2	1	1	1	1	1
Bergamo	80	77	75			73	75	77	10	12	12			12	13	11
Piemonte Orientale	71	71	69	71	66	67	68	68	16	16	16	14	16	16	17	18
Napoli Parthenope	78	76	74	74	75	78	79	79	13	13	13	12	11	8	9	10
Insubria	n.d.	n.d.	n.d.	70	72	75	81	80	n.d.	n.d.	n.d.	15	13	11	6	8
L'Aquila	75	74	73	73	72	68	70	72	14	14	14	13	13	15	16	16
Foggia				76	75	71	72	73				10	11	14	15	15
Catanzaro	83	78	79	76	77	73	73	77	8	11	11	10	8	12	14	11
Napoli L'Orientale								70								17

INDICATORI 2025/2026

Numero pasti erogati/iscritti;
numero di posti e contributi
alloggio/iscritti residenti fuori
regione

ATENEI	BORSE E CONTRIBUTI															
	Punteggio per anno								Classifica per anno							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	108	98	103	88	91	89	86	81	1	1	2	5	5	6	7	7
Udine	81	86	91	83	88	90	90	81	7	6	5	8	8	5	4	7
Sassari	95	94	104	95	110	110	105	92	2	3	1	4	1	1	2	3
Marche	75	77	80	78	82	88	84	84	14	11	11	12	11	8	8	6
Siena	94	98	92	87	92	94	83	79	3	1	4	6	4	3	9	10
Venezia Cà Foscari	76	76	78				76	70	11	12	12				12	13
Trieste	85	89	91	81	85	82	83	76	5	5	5	10	9	10	9	12
Brescia	81	80	72	73	72	72	70	68	7	9	14	13	13	12	14	15
Urbino Carlo Bo	76	85	83	80	83	82	80	78	11	7	8	11	10	10	11	11
Salento	91	94	100	96	90	89	96	89	4	3	3	2	7	6	3	5
Bergamo	76	69	66			66	66	66	11	16	17			15	16	16
Piemonte Orientale	83	82	67	66	66	66	68	69	6	8	16	16	16	15	15	14
Napoli Parthenope	69	66	70	87	78	91	90	96	16	17	15	6	12	4	4	2
Insubria				67	68	67	66	66				15	15	14	16	16
L'Aquila	78	74	75	73	72	69	74	66	10	13	13	13	13	13	13	16
Foggia				83	91	85	87	82				8	5	9	6	7
Catanzaro	68	70	90	96	101	98	108	100	17	15	7	2	2	2	1	1
Napoli L'Orientale								92								3

INDICATORE 2025/2026

Borse, contributi degli atenei e degli enti del diritto allo studio per interventi a favore degli studenti* e borse di studio, premi di laurea, premi di studio con finanziamento da parte di privati / totale degli iscritti

*NOTA: Le voci di spesa considerate sono le seguenti: borse di studio, attività di collaborazione a tempo parziale, prestiti d'onore e altri prestiti agevolati, premi per il conseguimento del titolo, contributi finanziari per il trasporto, altri sussidi erogati.

ATENEI	STRUTTURE															
	Punteggio per anno								Classifica per anno							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	89	98	100	99	100	103	102	101	6	3	4	5	5	4	4	3
Udine	78	93	93	93	94	96	96	96	11	6	8	7	8	8	6	4
Sassari	110	110	110	110	110	110	110	110	1	1	1	1	1	1	1	1
Marche	93	97	99	100	101	101	106	105	3	4	5	4	3	6	2	2
Siena	100	106	108	108	106	106	103	101	2	2	2	2	2	2	3	4
Venezia Cà Foscari	71	76	80				80	81	14	16	13				15	15
Trieste	92	95	94	92	101	101	90	95	4	5	7	8	3	6	9	7
Brescia	85	92	93	91	90	90	86	88	8	8	8	9	9	10	11	11
Urbino Carlo Bo	76	80	78	77	77	86	85	87	12	12	14	14	13	12	12	12
Salento	90	92	102	101	99	103	92	94	5	8	3	3	6	4	7	8
Bergamo	72	79	81			93	91	92	13	13	12			9	8	10
Piemonte Orientale	88	92	98	96	98	105	102	105	7	8	6	6	7	3	4	2
Napoli Parthenope	70	77	83	85	85	90	89	94	16	14	11	10	10	10	10	8
Insubria				78	76	80	75	76				13	14	14	17	18
L'Aquila	71	77	78	79	79	76	77	79	14	14	14	12	12	16	16	16
Foggia				84	81	85	83	84				11	11	13	13	13
Catanzaro	69	75	76	75	74	78	82	84	17	17	16	15	15	15	14	17
Napoli L'Orientale								78								17

INDICATORI 2025/2026

posti aula/iscritti;
 posti nelle biblioteche/iscritti;
 posti nei laboratori scientifici/iscritti;
 giudizio positivo attribuito dai laureati nel
 2023 riferita alle aule, aule studio,
 laboratori informatici e biblioteche
 (questionario AlmaLaurea);
 rapporto iscritti regolari e docenti di
 ruolo.

ATENEI	INTERNAZIONALIZZAZIONE															
	Punteggio per anno								Classifica per anno							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	97	104	92	108	108	110	110	110	2	2	3	1	1	1	1	1
Udine	87	81	82	83	83	77	80	80	7	12	8	8	6	13	9	7
Sassari	101	89	90	89	93	89	88	84	1	4	4	4	3	3	4	6
Marche	89	83	82	80	81	80	79	79	6	9	8	9	8	8	11	11
Siena	95	94	93	98	98	93	89	90	3	3	2	2	2	2	3	3
Venezia Cà Foscari	95	110	102				105	101	3	1	1				2	2
Trieste	95	89	87	92	89	82	81	81	3	4	6	3	4	7	8	6
Brescia	81	83	79	79	81	78	76	77	12	9	12	10	8	12	13	12
Urbino Carlo Bo	81	77	77	76	71	71	72	71	12	15	14	14	14	15	15	17
Salento	77	75	76	77	72	74	70	72	16	16	15	13	13	14	16	16
Bergamo	84	86	88			86	85	85	10	6	5			n.d.	7	4
Piemonte Orientale	78	78	82	78	80	79	76	75	14	14	8	11	10	10	13	13
Napoli Parthenope	66	69	71	76	69	80	77	73	18	17	16	14	15	8	12	15
Insubria				85	85	86	86	85				5	5	5	6	4
L'Aquila	78	79	78	78	80	79	80	80	14	13	13	11	10	10	9	7
Foggia				84	82	87	87	84				6	7	4	5	6
Catanzaro	67	66	66	67	66	67	67	66	17	18	17	16	16	16	17	13
Napoli L'Orientale								75								13

INDICATORI 2025/2026

iscritti stranieri/totale degli iscritti;
 studenti che hanno trascorso un periodo all'estero per studio o tirocinio/totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
 studenti stranieri che hanno trascorso un periodo di studio presso l'ateneo/totale degli iscritti;
 spesa degli atenei e degli enti al diritto allo studio a favore della mobilità internazionale degli studenti* /totale degli iscritti al netto degli immatricolati;
 inoltre viene considerata la quota di corsi offerti in lingua inglese e i corsi di studio a doppia laurea o titolo congiunto (double degree)

*NOTA: spesa per iscritti nell'istituto coinvolti in scambi internazionali, spesa per iscritti in istituti esteri coinvolti in scambi internazionali presso l'istituto, spesa finanziata dall'Unione europea o da altre istituzioni per la mobilità degli studenti.

ATENEI	Occupabilità													
	Punteggio per anno							Classifica						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Trento	93	103	103	93	98	93	98	8	3	3	7	7	7	8
Udine	102	102	102	104	106	99	102	3	5	4	3	2	3	4
Sassari	71	80	79	79	74	76	84	17	14	12	11	13	15	13
Marche	100	102	105	102	106	103	106	6	5	2	4	2	2	1
Siena	84	88	88	90	87	87	85	14	10	10	9	10	11	12
Venezia Cà Foscari	104	102				89	94	2	5				9	10
Trieste	89	95	96	101	98	95	102	11	8	7	5	7	5	6
Brescia	102	106	106	110	108	107	104	3	1	1	1	1	1	2
Urbino Carlo Bo	93	87	90	90	81	85	87	8	11	9	9	11	12	11
Salento	77	73	74	72	68	67	66	16	16	14	13	15	16	17
Bergamo	108	104			102	95	103	1	2			4	5	3
Piemonte Orientale	101	103	100	99	100	88	103	5	3	6	6	6	10	3
Napoli Parthenope	84	83	83	74	75	83	84	14	13	11	12	12	13	13
Insubria			102	107	101	98	104			4	2	5	4	2
L'Aquila	92	90	95	91	94	93	96	10	9	8	8	9	7	9
Foggia			77	72	70	77	78			13	13	14	14	16
Catanzaro	67	67	67	67	68	67	83	18	17	15	16	15	16	15
Napoli L'Orientale							66							17

INDICATORE 2025/2026

tasso di occupazione dei laureati nel 2023 (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo (rilevazione anno 2024)

Fonte: AlmaLaurea - Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2025.

3 Obiettivi: risultati e scostamenti

3.1 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Nel 2025, come previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, è stata mantenuta la batteria di 11 indicatori funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa a livello di Ateneo introdotta nel 2020.

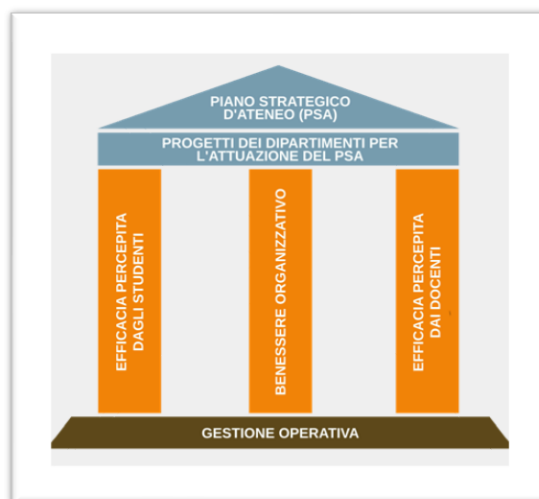
A ciascuna struttura organizzativa di primo e secondo livello sono stati assegnati specifici obiettivi operativi, funzionali a contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici di Ateneo, a cui sono associati opportuni indicatori e relativi pesi, *target* di riferimento con l'esplicitazione della metodologia di calcolo da utilizzare per rilevare il tasso di raggiungimento degli obiettivi.

Il fine è di rappresentare e misurare *performance* sulle quali il personale Dirigente e tecnico-amministrativo possa incidere con le proprie attività a supporto delle attività *core* dell'Ateneo; si pensi, ad esempio, ai servizi erogati agli studenti, il cui gradimento e la cui qualità sono misurabili attraverso specifiche indagini che rilevano l'efficacia percepita dagli studenti.

Con riferimento alla misura dell'efficienza, è presente l'indicatore denominato "Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo" che rappresenta un "impegno etico" nell'attuale contesto congiunturale e con un *trend* di risorse per il Sistema Universitario italiano che si prevede decrescente anche per i prossimi anni. Tale indicatore è costruito come *ratio* (rapporto) tra il costo del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale e i ricavi derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (quota base+premierale+perequativo).

Anche nel 2025 il controllo direzionale dell'Ateneo ha contribuito a garantire il buon andamento dell'azione amministrativo-gestionale all'interno del seguente perimetro di riferimento:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi strategici e acquisizione di risorse (Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), Programmazione Triennale MUR, altre fonti di finanziamento);
- ✓ sostenibilità economico-patrimoniale;
- ✓ performance organizzativa;
- ✓ adempimento a obblighi di legge (accreditamento della sede e dei Corsi di Studio, ciclo della *performance*, ...).



La fruibilità dei dati è garantita da un insieme di cruscotti tematici in fase di revisione/implementazione, con una profondità di dettaglio a livello di Ateneo, Dipartimento, Corso di studi e, a seconda della tipologia di dati presentati, struttura amministrativa di primo livello.

I cruscotti sono periodicamente aggiornati per consentire a oltre 200 utenti interni di monitorare le ricadute delle azioni poste in essere per contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici e migliorare costantemente la qualità dei servizi erogati.

Tali monitoraggi sono funzionali a impostare interventi correttivi per migliorare la capacità di controllo e di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi, contribuendo a ridurre l'ambiguità e l'indeterminatezza nei flussi operativi, a semplificare i processi decisionali e a dare risposte concrete e mirate agli studenti e alle loro famiglie, alle imprese e, in generale, a tutti gli *stakeholder* delle attività *core* dell'Ateneo.

Coerentemente con l'impostazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, si presentano nella seguente Tabella 4 i risultati degli indicatori previsti dal Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, funzionali alla misurazione della *performance* organizzativa.

Tabella 4 – Indicatori per la misurazione della performance organizzativa: “risultati vs target 2025”

Ambiti e obiettivi strategici									
Ambito	Obiettivo strategico	N.	Indicatori	Dimensione	Peso	Valore di riferimento anno 2024	Target 2025 (Da PIAO 2025-2027)	Risultato raggiunto 2025	Tasso di raggiungimento obiettivo (max 100%)
Organizzazione	1) Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo	1	Tasso di attività Personale Tecnico-Amministrativo Numeratore: (giorni lavorabili-giorni di assenza per malattia-ferie spettanti+ferie residue dell'anno) Denominatore: giorni lavorabili	Efficienza	5%	89%	89%	89%	100,0%
		2	Tasso di flessibilità dei costi del personale Tecnico-Amministrativo (TA) Numeratore: costo a budget del personale TA a tempo indeterminato e determinato + Dirigenti + Direttore Generale Denominatore: ricavi da FFO a budget (quota base+ premiale+perequativo)	Efficienza	20%	28%	29%	28%	100,0%
	5) Promuovere il benessere organizzativo	3	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione"	Efficacia percepita	10%	3,9	4,0	3,8	95,0%
		4	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Mi sento parte di una squadra" (Questionario benessere organizzativo)	Efficacia percepita	5%	4,6	4,7	4,5	95,7%
Didattica	3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche	5	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi informativi?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,2	4,3	4,2	97,7%
		6	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,2	4,3	4,2	97,7%
		7	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda: "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,6	4,7	4,6	97,9%
		8	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda : "Sei complessivamente soddisfatto della qualità delle attività di tutoraggio?"	Efficacia percepita	10%	4,1	4,2	4,0	95,2%
	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa 3) Migliorare la regolarità delle carriere studentesche	9	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda : "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	10%	4,3	4,4	4,3	97,7%
Internazionalizzazione	2) Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa	10	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda : "La promozione e le informazioni fornite sui programmi di internazionalizzazione sono adeguati?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	4,1	4,2	4,1	97,6%
		11	Valore medio (scala 1-6) risposte alla domanda : "Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?" (Questionario servizi agli studenti)	Efficacia percepita	5%	4,3	4,4	4,3	97,7%
Totale				100%	97.7%				

Fonte: elaborazioni Direzione Pianificazione, controllo e valutazione (DIPC) su dati Amm.ne Centrale (AMCE) e Data warehouse di Ateneo. Aggiornamento al 12/06/2026.

3.2 Obiettivi individuali – I riferimenti normativi

Il D.Lgs. 150/2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” rappresenta il riferimento normativo di riferimento per la valutazione della performance individuale negli Enti Pubblici. Con tale provvedimento normativo è stato introdotto il ciclo della performance ed è stata disposta (art.7) la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Il successivo D. Lgs. 74/2017, “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124” (c.d. “Riforma Madia”) contiene modifiche al D. Lgs. 150/2009, riguardo alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l'efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione.

Si è tenuto conto, inoltre di quanto disposto dall'art.6, comma 1 del DM 19 ottobre 2020 in merito all'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance alla diffusione della modalità organizzativa del lavoro in lavoro agile e lavoro da remoto e, nella definizione degli obiettivi individuali, della L. 41/2023 - articolo 4-bis del decreto-legge n. 13/2023 (convertito in legge n. 41/2023) – attuata con circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto riguarda l'assegnazione ai Dirigenti e ai Responsabili delle sotto-unità organizzative direttamente coinvolte, di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

Infine, coerentemente alla Direttiva del 28 novembre 2023, emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, è stato richiesto ai valutatori di operare cercando di rispettare il principio di un'adeguata differenziazione nella valutazione delle performance individuali.

Il ciclo di valutazione annuale della performance individuale del personale dirigente e tecnico amministrativo è attivato, presso l'Università degli Studi di Udine, secondo quanto disposto dal Sistema Misurazione e Valutazione della Performance adottato e approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università entro il 31 gennaio di ciascun anno (per la performance 2025, il riferimento è il Sistema approvato in data 30 gennaio 2025).

In base all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento) il Piano della performance viene integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione, unitamente alla maggior parte dei documenti programmatori delle Pubbliche Amministrazioni.

L'Ateneo ha provveduto a tale integrazione già per il triennio 2022-2025. Il PIAO di riferimento per la performance 2025, che ricomprende anche l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutto il personale che ricopra una posizione di responsabilità, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 gennaio 2025 e immediatamente pubblicato sulle pagine web di Ateneo e nel portale PIAO del Ministero della Pubblica Amministrazione – Funzione Pubblica.

La valutazione della Performance individuale relativa all'anno 2025, analogamente a quanto avveniva gli anni scorsi, è relativa sia all'ambito prestazionale (raggiungimento obiettivi individuali) che a quello comportamentale (valutazione competenze comportamentali) ovvero:

- a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e alle competenze comportamentali, per il personale dirigente (con l'esclusione del Direttore Generale), a cui gli obiettivi sono stati assegnati individualmente, con specifico provvedimento del Direttore Generale e per il personale con incarichi di responsabilità a cui corrisponde una specifica scheda di valutazione.
- b) competenze comportamentali per il personale di area operatori, collaboratori, funzionari ed elevate professionalità (a cui corrispondono rispettivamente le schede di valutazione B, C, D, EP. Per il personale dirigente è utilizzata una specifica scheda ricompresa nel provvedimento di assegnazione degli obiettivi individuali citato al punto a).

La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali è avvenuta attraverso un sistema di questionari/schede, così come sopra precisate, somministrate utilizzando un sistema informatizzato (PERFORM), configurato annualmente in riferimento ai rapporti valutato-valutatore rilevati al 30 settembre dell'anno oggetto di valutazione, fatte salve cessazioni, subentri nel ruolo di responsabile gerarchico o mancata individuazione del sostituto del responsabile gerarchico e in base agli obiettivi individuali assegnati tramite PIAO.

A seguito degli interventi di monitoraggio messi in atto dalla Direzione Generale nel corso del 2025, è emerso che le strutture hanno mantenuto sostanzialmente e raggiunto gli obiettivi di performance individuale assegnati. Si è resa necessaria una ridefinizione nominale nell'assegnazione degli obiettivi per mantenere la coerenza con la riorganizzazione delle strutture operative intervenuta nel corso del 2025.

L'esito della valutazione della Performance 2025 viene utilizzata per la corresponsione su base meritocratica della produttività individuale, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 ed i suoi successivi aggiornamenti, secondo quanto segue:

- a) per il personale titolare di indennità di responsabilità: per il 50% è rapportata alla valutazione dei comportamenti organizzativi e per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati, che concorrono al raggiungimento della performance di Ateneo, così come definiti nel PIAO 2025-2027; per il personale dirigente il peso del raggiungimento degli obiettivi assegnati concorre al risultato finale per il 60% e la valutazione della performance comportamentale il

20%. La restante quota del 20% è legata alla performance organizzativa secondo quanto disposto dall'incarico conferito dal Direttore Generale;

- b) per il personale non titolare di indennità di responsabilità: la produttività è commisurata per il 100% all'esito della valutazione sui comportamenti organizzativi.

Il processo è stato attivato l'8 maggio 2026 e la fase di valutazione si è conclusa il 5 giugno 2026 e ha visto 86 unità di personale (compreso il Direttore Generale) coinvolte nel ruolo di valutatore. Tutti gli 86 valutatori sono intervenuti nella valutazione delle competenze comportamentali dei propri collaboratori diretti. La procedura è stata accompagnata dalla redazione di note operative ed esplicative, inviate a ciascuno dei valutatori al fine di chiarire il funzionamento del processo.

3.3 La valutazione degli obiettivi individuali

La valutazione della performance individuale relativamente al raggiungimento degli obiettivi individuali ha coinvolto il personale dirigente e il personale titolare di incarichi di responsabilità. Gli obiettivi sono stati attribuiti nell'ambito del PIAO 2025-2027, in alcuni casi parzialmente, ma non sostanzialmente rimodulati a seguito dell'attività di monitoraggio messa in atto dalla Direzione Generale e comunicata al Nucleo di Valutazione. Ciascun obiettivo operativo è stato descritto in termini di ambito, indicatori, target (termine di consegna) e schema per la valutazione.

Per ogni responsabile, ciascuno degli obiettivi assegnati è caratterizzato da un proprio "peso" percentuale sul raggiungimento della performance individuale e tale peso è determinato dalla rilevanza o complessità dell'obiettivo stesso.

Il sistema degli obiettivi individuali è composto da 165 item valutati da 20 valutatori. A questi si aggiungono 25 obiettivi assegnati ai cinque dirigenti, due a tempo indeterminato e tre a tempo determinato, valutati dal Direttore Generale.

Gli obiettivi sono stati assegnati ai Responsabili delle Direzioni e degli Uffici ad esse afferenti, ai Responsabili dei Servizi dipartimentali e ai Responsabili dei Servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e all'amministrazione dei Dipartimenti, ai Responsabili dei presidi tecnici dipartimentali e del presidio tecnico dell'Azienda Agraria universitaria, ai Responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e dei loro Uffici, ai Servizi di Segreteria della Direzione Generale e del Rettorato, al Responsabile delle Relazioni Esterne e al Responsabile dell'Ufficio Procedure di qualità, audit e progetti direzionali in staff alla Direzione Generale.

In linea generale, tali obiettivi trasversalmente all'organizzazione e per ciascuna unità, erano stati individuati al fine del miglioramento dell'organizzazione interna di ogni ambito funzionale.

Nei casi in cui in corso d'anno si fossero presentati avvicendamenti nei responsabili o modifiche dell'assetto organizzativo, i titolari dell'incarico di responsabilità sono stati valutati sugli obiettivi assegnati per lo scorcio d'anno di riferimento.

3.4 La valutazione delle competenze comportamentali

L'integrazione tra la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi e la valutazione di competenze comportamentali, differenziate per categoria, garantisce un processo di valutazione integrale della performance individuale che tiene anche conto della specificità dei ruoli ricoperti. La valutazione delle competenze comportamentali ha riguardato 581 unità di personale, a tempo indeterminato e determinato, valutati secondo schede differenziate, messe a punto per ciascun profilo professionale (area degli operatori, area dei collaboratori, area dei funzionari, area delle elevate professionalità, responsabili di posizione organizzativa non appartenenti all'area delle elevate professionalità e area delle elevate professionalità). Le competenze comportamentali dei cinque dirigenti sono state specificamente indicate nel provvedimento dirigenziale di assegnazione degli obiettivi individuali.

Le schede utilizzate per la valutazione delle competenze comportamentali sono disponibili alla pagina web <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/personale/amministrativo/vita-lavorativa/performance-individuale>

In particolare, sono state valutate competenze di tipo manageriale, trasversali e realizzative specifiche, in base al ruolo e alla categoria. Ad ogni competenza è stato associato un indicatore recante la descrizione del comportamento organizzativo richiesto.

La valutazione relativa a ciascun indicatore è stata effettuata attribuendo un punteggio secondo una scala da 0 a 5 basata sulla frequenza dei comportamenti. Per ogni indicatore è stato individuato un punteggio atteso. Tale punteggio indica la frequenza ideale attesa in relazione alla competenza e al profilo professionale del valutato.

Il punteggio finale, determinato dalla media aritmetica delle valutazioni assegnate relativamente a ciascun indicatore, comporta la collocazione in una fascia che verrà utilizzata, tenuto conto del periodo lavorato, per il calcolo del riconoscimento economico correlato alla performance.

Le fasi in cui si è articolato il processo di valutazione sono state le seguenti:

1. valutazione delle competenze comportamentali;
2. omogeneizzazione delle valutazioni a seguito di un'analisi statistica dei dati sulle valutazioni relative alle competenze comportamentali, finalizzata ad evitare eccessivi disallineamenti nei criteri di valutazione adottati da valutatori diversi;
3. colloquio con il valutato;
4. conclusione del processo con acquisizione della valutazione definitiva.

A conclusione del ciclo della Performance, è possibile rendere pubblici i dati di sintesi relativi alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti.

3.5 Dati riepilogativi relativi alla valutazione degli obiettivi 2025

Complessivamente, nel 2025 sono stati assegnati 190 obiettivi individuali riferibili alle azioni strategiche di Ateneo. Gli obiettivi individuali sono stati assegnati a 83 figure di Responsabili e 5 Dirigenti. Al 30 settembre 2025, l'assetto delle posizioni di responsabilità era il seguente:

Tipologia	Numero Responsabili
Sotto-articolazioni di Direzioni, Aree, Dipartimenti	62
Responsabili servizi dipartimentali	8
Responsabili Area	4
Responsabili servizi in staff alla Direzione Generale	1
Responsabili presidi tecnici dipartimentali	5
Dirigenti	5
Responsabili direzione	1
Responsabili Segreteria Rettore e Direttore Generale	1
Responsabile Procedure di qualità, Audit e Progetti Direzionali	1
TOTALE	88

Gli obiettivi all'interno delle singole strutture sono stati assegnati in modo coordinato coerentemente con gli obiettivi dell'Ateneo e hanno riguardato, in particolare, un lavoro di analisi organizzativa e proposta di azioni di miglioramento dei processi interni alle strutture e trasversali, con particolare focus sulle relazioni tra unità organizzative dell'amministrazione centrale e le strutture dipartimentali.

La valutazione degli obiettivi individuali 2025 è stata avviata con la presentazione da parte di ciascun Responsabile al suo valutatore di una Relazione sullo stato di attuazione degli stessi. Il valutatore, quindi, utilizzando il sistema PROVAL di valutazioni on line, ha provveduto a comunicare la propria valutazione sintetizzata nelle risposte ad un questionario che, per ciascun valutato, ricomprendeva l'insieme degli obiettivi assegnati. Per i dirigenti, sia per quanto riguarda gli obiettivi che per quanto riguarda le competenze comportamentali è stata utilizzata una scheda cartacea.

La tipologia degli obiettivi ha consentito di utilizzare uno schema di valutazione semplificato:

Tipo obiettivo	Target non raggiunto	Target totalmente raggiunto
Tipo Unico	0%	100%

Dai questionari somministrati ai valutatori, risulta che i 190 obiettivi assegnati sono stati tutti pienamente raggiunti.

3.6 Dati riepilogativi relativi alla valutazione dei comportamenti per l'anno 2025

Il processo di valutazione della performance comportamentale ha riguardato 581 unità di personale nel ruolo di valutato (oltre a 5 figure dirigenziali) e 88 unità di personale nel ruolo di valutatore. Il Direttore Generale ha valutato i ruoli apicali di primo livello, supportato dal Direttore Generale facente funzioni in carica per il secondo semestre 2025.

Il numero dei questionari somministrati risulta, per categoria:

Categoria valutazione	Numero questionari
Performance Categoria B (Area degli operatori)	12
Performance Categoria C (Area dei collaboratori)	359
Performance Categoria D (Area dei funzionari)	125
Performance Categoria EP (Area delle elevate professionalità)	18
Performance Categoria Responsabile (Responsabili posizione organizzativa non appartenenti all'area delle elevate professionalità)	67
Performance Dirigenti	5

Con riferimento alla valutazione ottenuta nelle competenze comportamentali, si riporta per ciascun profilo la media aritmetica dei punteggi conseguiti per le varie competenze valutate raffrontata con i punteggi medi dei valori attesi. Si rileva il complessivo mantenimento dei livelli di performance. Nel grafico finale viene riportata la media delle valutazioni conseguite per categoria, con riferimento ai "valori attesi" medi per ciascuna di esse. E, per una rappresentazione della dispersione delle valutazioni espresse nel gruppo considerato rispetto alla media è stato indicato il valore della varianza. La varianza nel sistema è di 0,41.

Area operatori

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023	Media 2024	Media 2025
Area degli operatori Scheda B	Accuratezza e coscienziosità – 1 quesito/indicatore	3,83	3,67	3,64	3,56
	Flessibilità/Collaborazione – 4 quesiti/indicatori	4,19	4,00	3,83	3,83
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,00	3,92	3,75	3,69	3,63
	Varianza nelle valutazioni espresse per i 4 quesiti			0,58	0,71

Area collaboratori

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023	Media 2024	Media 2025
Area dei collaboratori non responsabili di posizione organizzativa Scheda C	Accuratezza e coscienziosità – 1 quesito/indicatore	4,19	4,24	4,26	4,26
	Flessibilità/Collaborazione – 4 quesiti/indicatori	4,46	4,49	4,47	4,44
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,50	4,26	4,30	4,31	4,30
	Varianza nelle valutazioni espresse per i 4 quesiti			0,42	0,42

Area funzionari

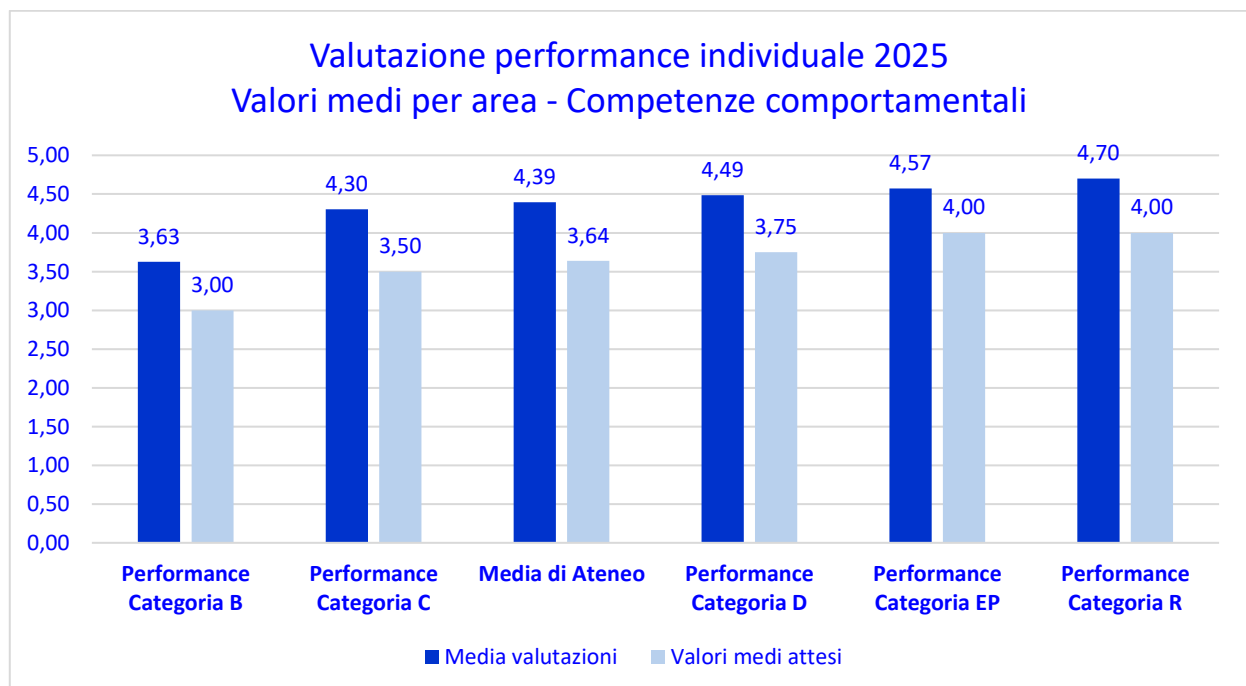
Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023	Media 2024	Media 2025
Area dei funzionari Non responsabili di posizione organizzativa Scheda D	Accuratezza e coscienziosità – 1 quesito/indicatore	4,57	4,56	4,56	4,51
	Flessibilità/Collaborazione – 4 quesiti/indicatori	4,50	4,53	4,55	4,43
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 3,75	4,56	4,55	4,56	4,49
	Varianza nelle valutazioni espresse per i 4 quesiti			0,30	0,38

Responsabili

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023	Media 2024	Media 2025
Responsabili di posizione Organizzativa Scheda R	Accuratezza e coscienziosità – 1 quesito	4,63	4,61	4,65	4,67
	Flessibilità/Collaborazione – 4 quesiti	4,79	4,79	4,81	4,81
	Media complessiva categoria su valore medio atteso di 4,00	4,67	4,66	4,69	4,70
	Varianza nelle valutazioni espresse per i 4 quesiti			0,22	0,21

Area delle Elevate professionalità

Profilo	Competenza	Media 2022	Media 2023	Media 2024	Media 2025
Elevate professionalità Scheda EP Responsabili di posizione organizzativa (salvo una unità)	Allineamento con l'organizzazione	4,80	4,65	4,48	4,26
	Attenzione alle relazioni	4,60	4,41	4,33	4,47
	Collaborazione	4,80	4,65	4,57	4,47
	Flessibilità	4,80	4,88	4,76	4,47
	Orientamento al miglioramento e all'innovazione	4,80	4,88	4,76	4,68
	Orientamento al risultato	4,90	4,65	4,48	4,63
	<i>Problem solving</i>	4,70	4,71	4,67	4,74
	Programmazione e controllo	4,70	4,53	4,48	4,47
	Supervisione dei collaboratori	4,70	4,65	4,67	4,63
	Sviluppo dei collaboratori	4,30	4,47	4,62	4,68
	Media complessiva categoria su valore medio atteso 4,00	4,71	4,65	4,58	4,57
	Varianza nelle valutazioni espresse per i 10 quesiti			0,25	0,27



3.7 La valutazione dei Dirigenti

La valutazione dei Dirigenti è basata sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati e sulle competenze comportamentali. In particolare, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la retribuzione di risultato è commisurata per il 60% al raggiungimento degli obiettivi, per il 20% ai comportamenti organizzativi e per il 20% ai risultati della performance d'Ateneo.

Per quanto riguarda gli obiettivi, a ciascun obiettivo è stato attribuito, dal Direttore Generale, un punteggio secondo una scala che va da 0 a 2, basato sul grado di raggiungimento.

Punteggio	Grado di raggiungimento
0	Obiettivo non raggiunto
1	Obiettivo raggiunto parzialmente
2	Obiettivo pienamente raggiunto

Gli obiettivi assegnati al personale dirigente nell'ambito della performance individuale 2025 risultano tutti pienamente raggiunti.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale in termini di competenze comportamentali, che viene attribuita dal Direttore Generale, la valutazione effettuata per il 2025 sulla base di 10 competenze manageriali, su una scala 0-10 come sotto riportata, si pone nell'area della valutazione positiva.

Le valutazioni conseguite dai 4 dirigenti si collocano nell'area delle valutazioni positive.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					sufficiente				ottimo
Area della valutazione negativa					Area della valutazione positiva				

3.8 Considerazioni conclusive

L'organizzazione ha gli obiettivi assegnati a inizio anno portandoli a termine, fatte salve le rimodulazioni non sostanziali impostate in sede di monitoraggio, rispondendo, inoltre, alle esigenze interne ed esterne dell'operatività ordinaria, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e le Azioni strategiche ad essi collegate. Il raggiungimento complessivo degli obiettivi evidenzia la capacità dell'organizzazione di perseguire nel tempo obiettivi di miglioramento continuo, in particolare di razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse e di riallineamento delle relazioni interne tra unità organizzative finalizzato ad una maggiore efficienza ed efficacia nei processi organizzativi.

Il livello di performance comportamentale per tutte le categorie di personale si mantiene su livelli elevati, pur con una leggera flessione rispetto all'anno precedente per l'area dei funzionari. L'indicatore individuato della dispersione dei valori espressi nelle valutazioni per gruppi (varianza) risulta inferiore a quello di sistema (0,41) per tutte le aree tranne quella degli operatori che risultano aver aumentato considerevolmente il parametro rispetto allo scorso anno (lieve aumento anche per i funzionari). Si ricorda a tal proposito che a valori più elevati corrisponde una maggiore variabilità delle valutazioni espresse.

3.9 La valutazione individuale

Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% - 49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili ⁴	1		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	06/2026	NO	X		
Non dirigenti	581	06/2026	NO	X		

Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili				50			50
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20			60			20
Area delle elevate professionalità con responsabilità di posizione organizzativa				50			50
Responsabili di posizione organizzativa dell'area dei collaboratori o dei funzionari				50			50
Area degli operatori, dei collaboratori e dei funzionari senza responsabilità di posizione organizzativa							100

Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili*			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	0	0
Non dirigenti	338	240	3

*Il processo di valutazione non è ancora concluso

Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se sì) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Obiettivi, comportamenti organizzativi e performance organizzativa		Data incarico
Responsabili di posizioni organizzative appartenenti alle varie aree	X		Obiettivi e comportamenti organizzativi		19/06/2020
Non responsabili di posizioni organizzative appartenenti alle varie aree (elevate professionalità, funzionari e collaboratori)	X		Comportamenti organizzativi		19/06/2020

Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	

Il D. Lgs. 150/2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" rappresenta il riferimento normativo di riferimento per la valutazione della performance individuale.

I documenti del ciclo di gestione della performance

<i>Documento</i>	<i>Data di prima approvazione</i>	<i>Data ultimo aggiornamento</i>	<i>Link documento</i>
Sistema di misurazione e valutazione della performance	08 marzo 2012	21 gennaio 2026	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/allegati-performance/smvp_uniud_2026.pdf
Piano della performance	17 febbraio 2011 (Piano performance 2011-2013)	21 gennaio 2025 (ricompreso nel PIAO 2026-2028)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piao_25_27/piao-2025.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26 aprile 2012 (Piano della Trasparenza e Integrità 2012-2014)	21 gennaio 2025 (ricompreso nel PIAO 2026-2028)	https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piao_25_27/piao-2025.pdf

*Eventuali quesiti e/o approfondimenti possono essere richiesti alla
Direzione Pianificazione, controllo e valutazione (DIPC) (dipc@uniud.it)*