



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Trieste

Relazione di accompagnamento alla validazione della Relazione sulla performance 2025

Premessa

L'Università degli Studi di Trieste redige ogni anno un documento, denominato Relazione sulla Performance, che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate, rilevando gli eventuali scostamenti. Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, tale documento è finalizzato a garantire qualità, chiarezza e attendibilità nella rappresentazione della performance.

La Relazione è stata sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 27 maggio 2026 ed è stata messa a disposizione dei componenti del Nucleo di Valutazione (NuV), unitamente alla documentazione di supporto, per l'esame e la validazione che, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. c del D.lgs. 150/2009, attribuisce efficacia alla Relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività.

Poiché l'ANVUR non ha emanato in proposito apposite indicazioni destinate alle università per documentare il processo di validazione, il NuV ha ritenuto di utilizzare i criteri generali riportati nel paragrafo 4 delle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre 2018.

Le Linee guida sottolineano che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV (per gli Atenei il NuV) di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della *performance* la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione. La validazione, quindi, non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

Il processo di validazione

Il NuV, durante il processo di analisi finalizzato alla validazione della Relazione sulla performance 2025 ha tenuto conto:

- delle Linee guida emanate dall'ANVUR e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- della documentazione prodotta dall'Ateneo in corso d'anno relativa al ciclo della performance 2025 e messa a disposizione del NuV nello spazio condiviso;
- degli esiti delle interazioni avvenute in corso d'anno attraverso i referenti del Servizio Pianificazione e performance - Unità organizzativa Unità di staff Qualità e Supporto strategico;

- degli esiti del colloquio con la Direttrice Generale svolto in data 24 giugno 2026;
- della sintesi dei risultati della performance 2025 presentati nella seduta del 24 giugno 2026.

Per ciascuno dei criteri indicati dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica si riporta nella tabella seguente l'attività di verifica svolta e gli esiti delle conclusioni raggiunte, nonché l'impatto per la validazione finale.

CRITERIO	ESITI	IMPATTI PER LA VALIDAZIONE FINALE
1. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento	La Relazione 2025 dà conto in modo completo dei risultati conseguiti rispetto a tutti gli obiettivi definiti nella fase di programmazione, con particolare riferimento alla Sezione 2.2 Performance del PIAO 2025-2027 (pag. 8 e seguenti, Allegato 3 al PIAO), incluso l'utilizzo delle risorse economico finanziarie. Dall'analisi effettuata emerge quindi una sostanziale e chiara coerenza nei due documenti tra quanto programmato e quanto rendicontato.	
2. Coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dall'NuV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	Dall'esame della documentazione relativa ai monitoraggi intermedi e alla valutazione finale emerge che il processo di valutazione della performance organizzativa si è svolto in conformità a quanto previsto dal SMVP. Le informazioni sono inoltre riportate nella Relazione in modo completo e adeguatamente approfondito. Alla luce di questi elementi, il NuV ritiene che vi sia una soddisfacente coerenza tra la propria valutazione e quella formulata dall'amministrazione.	
3. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di <i>performance</i> organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Nella Relazione sono riportati i risultati della performance organizzativa in forma sintetica (paragrafo 4.4, pag. 9), dando conto anche del livello di prestazione di ogni area dirigenziale (paragrafo 4.6, pag. 12). L'Allegato 1 alla Relazione riporta tutte le schede di rendicontazione degli obiettivi dirigenziali, con il dettaglio relativo all'andamento dell'obiettivo, il risultato finale e gli eventuali scostamenti registrati in fase di valutazione. Per quanto riguarda la performance individuale, per esigenze di sinteticità, nella Relazione viene presentato il livello complessivo dei risultati raggiunti, mentre la valutazione dei singoli obiettivi è proposta in forma tabellare suddivisa per strutture (paragrafo 4.7, pag. 24). Inoltre, nella Relazione vengono anche presentati i risultati della performance economica in relazione agli obiettivi (vedi Allegato 2). La Relazione può considerarsi completa in quanto vengono rappresentati i risultati di tutti gli obiettivi programmati dall'Università-	

CRITERIO	ESITI	IMPATTI PER LA VALIDAZIONE FINALE
4. Verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.	A partire dalle misure e le azioni individuate nel PIAO 2025 per la prevenzione della corruzione (paragrafo 2.3.5, pag. 29), sono stati definiti degli obiettivi specifici per alcune aree dirigenziali. In particolare, tra le misure generali, si segnalano le iniziative di informazione/formazione sul nuovo Codice etico e di comportamento di Ateneo e sul tema dell'antiriciclaggio e del contrasto al finanziamento del terrorismo, che hanno trovato applicazione nell'obiettivo comune a tutte le aree di promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per il dirigente stesso e per il personale assegnato secondo le Direttive della Funzione Pubblica in materia di formazione. Inoltre, con riferimento all'area di rischio relativa alla gestione del personale, sono stati assegnati all'Area risorse umane l'obiettivo RU_OP1 (che presenta tra gli indicatori di valutazione la revisione del Regolamento di organizzazione e armonizzazione con il sistema degli incarichi di Ateneo) e l'obiettivo RU_OP2 (indicatore: aggiornamento dell'accordo sindacale in materia di Formazione del personale TA e CEL dell'Ateneo). Infine, per quanto riguarda le misure individuate per la trasparenza amministrativa, all'Area Contratti e Affari generali, è stato assegnato l'obiettivo CAG_OP1 concernente il miglioramento della pagina web Amministrazione trasparente e dei relativi flussi dati attraverso l'adeguamento alle nuove disposizioni normative. In generale, sono comunque proseguite le azioni formative collegate al PTPC. Complessivamente, la verifica ha dato esito positivo.	
5. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Il metodo di calcolo utilizzato per gli indicatori è stato chiaramente definito nel SMVP 2025 (paragrafo 12.1, pag. 15). Premesso che gli indicatori non risultano declinati con metodi di calcolo complessi, nelle tabelle riportate nel paragrafo 4.6 della Relazione, viene evidenziata l'applicazione del metodo di calcolo e i relativi risultati, che risulta conforme a quanto stabilito nel SMVP. Non emergono criticità in questo ambito.	
6. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione	L'attività istruttoria di raccolta e riscontro dei dati svolta dal Servizio Pianificazione e performance non ha evidenziato criticità in merito all'affidabilità dei dati dichiarati in sede di misurazione e valutazione. Il processo si basa sull'utilizzo di dati e/o informazioni che provengono da sistemi informativi interni, oppure sono forniti direttamente dai dirigenti competenti, ove non disponibili nei sistemi informatizzati. Si registra la presenza di indicatori quantitativi, che agevolano l'affidabilità della misurazione, anche se	

CRITERIO	ESITI	IMPATTI PER LA VALIDAZIONE FINALE
	risulta ancora prevalente l'utilizzo di indicatori binari (fatto/non fatto) e di indicatori temporali (rispetto delle scadenze). Da rilevare, quale elemento positivo, l'introduzione della presentazione dei risultati delle indagini di customer satisfaction (paragrafo 5 della Relazione, pag. 29) svolte nell'ambito del Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, al quale l'Ateneo aderisce dall'a.a. 2022/2023. Tali indagini mettono a disposizione indicatori di benchmarking che consentono la comparazione con i risultati delle altre Università appartenenti allo stesso cluster dimensionale.	
7. 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	Le motivazioni degli scostamenti riscontrati sia in fase di monitoraggio intermedio che rispetto alla valutazione finale, trovano evidenza di dettaglio nella Relazione nei paragrafi 4.2 (pag. 7) e 4.5 (pag. 10). Inoltre, gli obiettivi e/o i singoli indicatori non pienamente raggiunti sono anche evidenziati in rosso nelle schede presentate in Allegato 1 alla Relazione. Il NuV, pur non rilevando criticità in termini di trasparenza sulla rendicontazione degli scostamenti, evidenzia che un tendenziale appiattimento verso il pieno raggiungimento degli obiettivi potrebbe essere considerato indicatore di una programmazione eccessivamente prudente.	
8. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Al fine di allineare il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa con quella individuale, il SMVP 2025 (paragrafo 10.1, pag. 11) prevede che i Dirigenti, con il supporto dei Responsabili individuati ai vari livelli, definiscano gli obiettivi di competenza delle strutture per l'anno di riferimento. Al personale delle aree previste dal CCNL Comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 vengono quindi assegnati, degli obiettivi definiti secondo una logica di cascading in coerenza con le finalità della programmazione operativa delineata nel PIAO ovvero nei Piani strategici dei Dipartimenti. Tali obiettivi rappresentano la performance del personale assegnato alle singole unità organizzative e, contestualmente, si configurano come obiettivi individuali per il personale con incarico di responsabilità (posizione organizzativa e funzione professionale). Questi obiettivi non vengono inseriti nel PIAO ma assegnati con provvedimento del Direttore Generale (si veda il DDG 547/2025 pubblicato alla pagina https://pat.units.it/pagina44_piano-della-performance.html). Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale segue la stessa metodologia	

CRITERIO	ESITI	IMPATTI PER LA VALIDAZIONE FINALE
	utilizzata per gli obiettivi del PIAO (vedi paragrafo 4.7, pag. 24 della Relazione). Complessivamente, il processo di misurazione e valutazione della performance si è concluso in maniera conforme a quanto previsto dal SMVP e nei tempi previsti. Il NuV ritiene che questo aspetto possa essere considerato indicatore di una corretta gestione del ciclo.	
9. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Pur considerando che le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica non hanno carattere vincolante per gli Atenei e che l'ANVUR non ha adottato specifiche indicazioni per la redazione della Relazione sulla performance, si ritiene che il documento esaminato presenti gli elementi necessari a garantirne la conformità al quadro normativo vigente.	
10. Sinteticità della Relazione	La Relazione fa ricorso a tabelle e a rappresentazioni sintetiche dei risultati (anche negli Allegati) che consentono di trattare in modo esaustivo i contenuti, evitando al contempo un'eccessiva estensione del testo. Il NuV rileva una costante attenzione dedicata al miglioramento redazionale del documento e alla sua efficace capacità di presentare i risultati.	
11. Chiarezza e comprensibilità della Relazione	La Relazione presenta un linguaggio chiaro e accessibile, privo di tecnicismi o formulazioni giuridiche eccessivamente complesse, nonché un uso contenuto dei rinvii normativi. La struttura in paragrafi risulta ordinata e funzionale alla lettura; inoltre, i collegamenti ipertestuali consentono eventuali approfondimenti senza compromettere la completezza né l'immediata comprensibilità del testo. Rispetto alla Relazione 2024, il NuV riconosce un ulteriore progresso sotto il profilo della chiarezza espositiva e dell'organizzazione dei contenuti.	

Riepilogo degli esiti e conclusioni

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche e considerato che non sono emersi elementi invalidanti, il NuV conclude la verifica con la validazione positiva della Relazione sulla Performance 2025 e ne rilascia attestazione che dovrà essere pubblicata nell'apposita sezione del Portale Amministrazione trasparente dell'Ateneo.

Trieste, 24 giugno 2026

La Coordinatrice
Prof.ssa Laura Calafà