



Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2025

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è chiamato a validare entro il 30 giugno di ogni anno la Relazione sul ciclo della Performance in conformità all'art. 14 comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009, come aggiornato dal Decreto Legislativo 74/2017, "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.

La validazione della Relazione sulla Performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance. Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

Nell'ambito del processo di validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo 2025, il NdV/OIV ha preso in considerazione la seguente documentazione elaborata dall'Amministrazione:

- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025 - 2027 adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 9/2025 del 21 febbraio 2025 ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 51 del 28 febbraio 2025;
- Relazione sulla Performance di Ateneo anno 2025 approvata dal CdA il 26 giugno 2026 con delibera n. 220 comprensiva degli allegati contenenti le schede di valutazione;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2025 adottato con Decreto Rettorale n. 131/2025 del 4 marzo 2025, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione rilasciato nella seduta del 27 febbraio 2025 e approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 57/2025 del 28 febbraio 2025;
- Rapporto ANVUR di Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio (approvato con Delibera n. 243 del 13/10/2025) e la relativa Scheda di Valutazione – Sede.

La Relazione sulla Performance di Ateneo 2025 risulta un documento esaustivo, ben strutturato e di facile consultazione. Corredata da tutti gli allegati richiesti, fornisce ai portatori di interesse esterni una chiara rappresentazione del legame tra i risultati delle attività istituzionali e gli obiettivi e le azioni implementate dall'Amministrazione durante l'anno in esame.

Il NdV apprezza in particolare l'inclusione dei riferimenti al Referto sul Sistema Universitario della Corte dei Conti, pubblicato a maggio 2025. Questi, oltre a fornire importanti dati di contesto, utili anche al lettore esterno, testimoniano l'attenzione che l'Ateneo dedica allo strumento rappresentato dalla Relazione in argomento.

La Relazione si struttura in diverse sezioni tematiche:

- una dedicata ai cittadini e stakeholder esterni, che presenta le informazioni chiave sull'Ateneo, nel suo contesto interno ed esterno;
- una ulteriore sezione, strutturata in quattro paragrafi, illustra il ciclo di programmazione e i risultati raggiunti, inclusa la valutazione delle performance nei tre livelli istituzionale, organizzativo ed individuale;
- segue una sezione che evidenzia il legame tra il ciclo della performance e bilancio;
- una ulteriore sezione riguarda il bilancio di genere e le pari opportunità;
- l'ultima sezione, dopo una descrizione del processo di redazione della Relazione sulla performance, si conclude con una riflessione sui punti di forza e di debolezza del ciclo della performance e sulle azioni di miglioramento previste;
- sono, inoltre, allegate alla relazione le Schede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali da parte del personale dirigente, dell'Area delle Elevate professionalità e dell'Area dei Funzionari titolari di incarichi di responsabilità.

Al fine di migliorare la fruibilità dei risultati dell'analisi condotta dal NdV, le valutazioni relative alla validazione sono state raggruppate in tre macro-aree tematiche, come di seguito illustrato.

1. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle prassi

L'analisi del NdV si è concentrata sulla verifica della coerenza tra la Relazione sulla Performance e le disposizioni normative di riferimento. È stata accertata la conformità della Relazione alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito ai contenuti previsti: analisi di contesto, rendicontazione degli obiettivi individuali e di performance istituzionale, organizzativa e individuale, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2025.



Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Le procedure di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione dei risultati appaiono svolte coerentemente con il SMVP dell'anno 2025 e il PIAO 2025-2027. In particolare, gli obiettivi rendicontati nella Relazione trovano riscontro negli obiettivi pianificati nel PIAO 2025 - 2027 e nel Piano Strategico d'Ateneo (PSA). Nella Relazione sono dettagliati i risultati, con relative metodologie di calcolo e fonti dei dati, degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.

A tal proposito, il NdV rileva positivamente l'aggiornamento e l'adozione coordinata del PIAO 2025-2027 e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025, avvenuti nei primi mesi del 2025.

Rispetto agli obiettivi programmati, i risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2025 rendicontati nella Relazione appaiono complessivamente positivi.

Con riferimento al Settore delle risorse umane, la Relazione pone in evidenza:

- i principali interventi organizzativi ed evolutivi effettuati, che danno seguito all'assetto organizzativo rappresentato nell'organigramma d'Ateneo;
- le assunzioni e progressioni del personale tecnico-amministrativo e del corpo docente;
- le iniziative formative intraprese, gli strumenti adottati per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa e i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2025 in termini di ottimizzazione dei processi e delle procedure attraverso un incremento della digitalizzazione.

La Relazione illustra gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa e individuale, secondo i criteri indicati nel SMVP di riferimento e in relazione agli elementi identificati nel documento di pianificazione.

Con riferimento alla performance istituzionale, per l'anno 2025, l'Ateneo di Urbino ha selezionato quattro indicatori calcolati in modo ricorrente ai fini della distribuzione del FFO o perché previsti da specifiche normative. Gli obiettivi misurati da tali indicatori sono stati raggiunti.

La performance organizzativa è valutata anche attraverso indagini di *customer satisfaction*, che misurano il contributo fornito dal personale dirigente e tecnico-amministrativo relativamente a servizi specifici. La Relazione descrive i risultati raggiunti. L'analisi condotta dall'Ateneo è chiara e metodologicamente valida, sebbene piuttosto sintetica. Il raggiungimento della performance organizzativa è valutato al 100%.

Il NdV apprezza tale risultato. Tuttavia, suggerisce di esplicitare maggiormente il legame tra gli obiettivi prefissati e la valutazione dei servizi erogati, in modo da evidenziare le aree di miglioramento.

La misurazione e la valutazione della performance hanno tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Infatti, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, inserito all'interno del PIAO, è oggetto di specifica analisi nella Relazione, dove sono rendicontati gli obiettivi prefissati e i risultati conseguiti nell'ambito del Piano stesso.

La Relazione delinea le fasi chiave del processo di valutazione e misurazione della performance individuale per il Direttore Generale, i Dirigenti e il personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità, in linea con il SMVP 2025: dall'assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi al monitoraggio intermedio e alla misurazione e valutazione delle performance, comunicazione dei risultati e utilizzo di sistemi premianti.

La misurazione e la valutazione della performance individuale consentono di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, *"declinati in azioni e pesati in relazione all'effettiva importanza della funzione svolta"* come riportato nella Relazione.

Con riferimento all'analisi dei risultati della valutazione individuale, lo scorso anno il NdV aveva suggerito di individuare azioni di miglioramento mirate ad incrementare la differenziazione delle valutazioni, che risultavano fortemente concentrate verso il punteggio massimo (appiattimento sceso dal 93,55% all'84%).

Il NdV riscontra che per l'anno 2025, la differenziazione è aumentata, sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali, che per la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.



Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione della Valutazione	Fascia / Grado di Conseguimento	Percentuale Personale Coinvolto	Dettaglio Unità
Obiettivi Individuali	Conseguimento al 100%	84%	42 unità
	Conseguimento al 99,1%	2%	1 unità
	Conseguimento al 99%	4%	2 unità
	Conseguimento al 97,5%	2%	1 unità
	Conseguimento al 97%	6%	3 unità
	Conseguimento al 95%	2%	1 unità
Competenze e Comportamenti	Range Alto (punteggio 41-50)	47,00%	-
	Range Medio (punteggio 31-40)	50,00%	-
	Range Basso (punteggio 20-30)	3,00%	-

Il NdV esprime apprezzamento per lo sforzo compiuto nel modificare l'approccio alla valutazione individuale. Ciò conferma che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è considerato uno *“strumento finalizzato alla crescita delle competenze ritenute strategiche per il consolidamento dei punti di forza, nonché per la creazione di un contesto organizzativo dove la distribuzione delle opportunità economiche sia esito di criteri trasparenti e il più possibile oggettivi, al fine di garantire coerenza e imparzialità”*.

Un'analisi a campione delle schede di valutazione individuali ha fatto emergere un'eterogeneità nella compilazione delle sezioni descrittive, evidenziando come non sempre vengano esplicitate le finalità intermedie e le specifiche azioni previste per il raggiungimento dei target.

Si suggerisce quindi una maggiore omogeneità metodologica nella compilazione. È importante ricordare che l'indicazione delle modalità di realizzazione è utile in fase di monitoraggio intermedio e rilevazione finale, permettendo di valutare l'effettivo *effort* e di pianificare eventuali azioni correttive in caso di ritardo o mancato raggiungimento degli obiettivi. Si suggerisce, pertanto, di porre particolare attenzione alla qualità degli indicatori, alla loro misurabilità e alla complessiva coerenza della filiera *“obiettivi, indicatori e target”*.

Più in generale, il NdV suggerisce di elevare la qualità metodologica nella fase di pianificazione della performance individuale. Sotto questo profilo, si rileva la presenza di molti indicatori legati agli *“adempimenti d'ufficio”*, con obiettivi strutturati in chiave puramente formale o descrittiva.

Ad esempio, gli obiettivi OI-20-2025, OI-47-2025 e OI-61-2025 sono esplicitamente intitolati: *«Applicare le misure e gli adempimenti previsti nel PIAO e relativi allegati e dalla normativa anticorruzione...»*.

Il NdV invita l'Amministrazione a superare la dimensione puramente adempimentale a favore di criteri più sfidanti e orientati ai risultati (criteri SMART). In questa prospettiva, appare importante privilegiare indicatori incentrati sul risultato qualitativo o sull'efficienza temporale dei processi, assicurando che il target fissato rappresenti un reale e tangibile valore aggiunto rispetto all'ordinaria attività amministrativa.

Pur riconoscendo ed apprezzando alcuni miglioramenti rispetto allo scorso anno, il NdV ritiene che la revisione delle modalità di compilazione delle schede di valutazione sia un passo importante per perfezionare il sistema di valutazione individuale e ottimizzarne l'efficacia complessiva.

Il NdV apprezza l'analisi degli scostamenti di performance presentata nella Relazione. Tuttavia, ritiene che questa sezione potrebbe essere ulteriormente arricchita con maggiori approfondimenti per una valutazione più completa.



Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Il NdV esprime il proprio apprezzamento per il collegamento esistente tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio. Si rileva un'attenzione concreta all'allineamento tra la valutazione delle performance e l'allocazione delle risorse. Tuttavia, in linea con le direttive stabilite dalle Linee Guida ANVUR, il NdV auspica un'ulteriore implementazione di questa connessione includendo considerazioni sull'effettivo utilizzo delle risorse economiche assegnate alla realizzazione degli obiettivi.

Sulla base di quanto esposto nella Relazione e nell'analisi condotta, il NdV ritiene che il documento risulti coerente e conforme con le disposizioni normative e con le prassi del Dipartimento della Funzione Pubblica e di ANVUR.

2. Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione

In questo ambito, il NdV ha condotto un'analisi per verificare:

- la coerenza tra Relazione e PIAO: si è valutato se i contenuti della Relazione siano coerenti con quelli del PIAO per il triennio 2025 - 2027, con particolare riferimento agli obiettivi definiti e alle relative modifiche apportate nel corso del periodo;
- la completezza dei risultati: si è verificata la presenza nella Relazione di tutti i risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) stabiliti nel PIAO.

L'analisi condotta dal NdV ha confermato che la Relazione sulla Performance è coerente con la pianificazione strategica e operativa dell'Ateneo. I contenuti del documento riflettono gli obiettivi definiti e le relative rimodulazioni attuate.

Nella Relazione sono presenti tutti i risultati relativi agli obiettivi stabiliti, con riferimento alle tre tipologie di performance: istituzionale, organizzativa e individuale. I dati sono presentati in modo chiaro e completo, consentendo una valutazione precisa del livello di raggiungimento degli obiettivi.

Sulla base delle analisi condotte e delle informazioni in possesso del NdV, si ritiene che i dati e le informazioni contenuti nella Relazione sulla Performance 2025 siano attendibili e rappresentino una base solida per la valutazione dell'andamento dell'Ateneo.

3. Comprensibilità della Relazione

Il NdV apprezza la qualità complessiva del documento. La Relazione espone in modo chiaro i risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso dell'anno precedente, sia a livello organizzativo che individuale. Il testo è ben organizzato e il linguaggio utilizzato è comprensibile anche a un pubblico non specialistico. Inoltre, l'utilizzo di grafici e tabelle aiuta a visualizzare i dati in modo chiaro e immediato, facilitandone la comprensione.

In sintesi, la Relazione 2025 rappresenta un valido strumento di comunicazione per l'Ateneo, assolvendo il suo compito di informare i propri *stakeholder* sui risultati raggiunti, come previsto dal D. Lgs. 150/2009.

Il NdV ritiene che la Relazione sulla Performance 2025 rispetti i requisiti di comprensibilità, sinteticità e chiarezza previsti dalla normativa vigente.

4. Elementi di novità rispetto al 2024

Al fine di evidenziare il percorso evolutivo intrapreso dall'Ateneo, il NdV ha strutturato un quadro delle principali differenze riscontrabili tra l'attuale Relazione sulla Performance e la precedente annualità.

Ambito di Analisi	Relazione sulla Performance 2024	Relazione sulla Performance 2025
Grado di differenziazione della valutazione individuale	Forte concentrazione delle valutazioni verso il punteggio massimo, con un appiattimento (93,55% schiacciato sul livello più alto).	Incremento della differenziazione meritocratica. Massimo punteggio (100%) limitato all'86,11%; rimodulazione coerente delle fasce comportamentali.
Quadro documentale di riferimento	Strutturato sugli obiettivi e sull'architettura programmatica del PIAO 2024-2026 e del SMVP 2024.	Rendicontazione integrata e agganciata al nuovo PIAO 2025-2027 e alle schede aggiornate del SMVP 2025.



Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Ambito di Analisi	Relazione sulla Performance 2024	Relazione sulla Performance 2025
Elementi di contesto e referti esterni	Assenza di collegamenti espliciti a referti esterni di controllo sul sistema universitario.	Introduzione e valorizzazione organica dei dati del Referto sul Sistema Universitario della Corte dei Conti (maggio 2025).
Analisi degli scostamenti	Strutturazione embrionale e limitata alla mera rilevazione del target.	Trattazione maggiormente strutturata ed estesa dell'analisi degli scostamenti, finalizzata all'apprendimento organizzativo.

5. Stato di recepimento delle raccomandazioni dell'anno precedente

L'analisi del NdV evidenzia come l'Ateneo abbia risposto in modo proattivo ai rilievi formulati nel precedente ciclo di validazione, sebbene talune traiettorie operative necessitino di un ulteriore consolidamento:

1. Incremento della differenziazione delle valutazioni: l'Ateneo ha modificato radicalmente l'approccio alla valutazione individuale, riducendo la concentrazione ingiustificata sui punteggi massimi e distribuendo il personale su livelli differenziati.
2. Allineamento temporale dei documenti: l'aggiornamento e l'adozione coordinata del PIAO 2025-2027 e del SMVP 2025 sono avvenuti in modo sincrono nei primi mesi del 2025, sanando i ritardi temporali del passato.
3. Analisi degli scostamenti di performance: è stata introdotta una sezione apposita nella Relazione. Il NdV rileva il progresso ma rinnova la richiesta di integrare maggiori dettagli qualitativi in futuro.
4. Omogeneità delle schede a campione (in fase di recepimento): permangono aree di difformità; la mancanza dell'indicazione sistematica delle finalità e delle azioni previste su talune schede ha indotto il NdV a formulare una specifica raccomandazione.

6. Raccomandazioni di miglioramento sulla struttura della relazione gestione temporale

In un'ottica di trasparenza, semplificazione e ottimizzazione del processo di rendicontazione, il Nucleo di Valutazione introduce un suggerimento formale per i prossimi cicli di programmazione:

- **Quadro di sintesi sul recepimento dei rilievi:** Al fine di favorire il monitoraggio dell'efficacia delle azioni correttive e consolidare il principio del miglioramento continuo, si suggerisce all'Amministrazione di inserire, preferibilmente nella sezione introduttiva della futura Relazione sulla Performance, un paragrafo o un prospetto riassuntivo dedicato specificamente a illustrare i maggiori cambiamenti gestionali e organizzativi attuati in risposta diretta ai suggerimenti espressi dal NdV nel precedente documento di validazione.

- **Allineamento temporale delle fasi del ciclo della performance:** Il NdV, in merito alla tempistica di trasmissione della documentazione, rileva che la Relazione sulla Performance dell'anno 2025 è stata resa disponibile all'Organismo solo in data 26 giugno 2026. Pur comprendendo la complessità legata alle fasi di redazione tecnica e alla successiva approvazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione, il NdV evidenzia come un arco temporale brevissimo rispetto alla scadenza di legge del 30 giugno sia oggettivamente insufficiente per consentire l'espletamento di un'analisi approfondita. A tutela della qualità del processo valutativo, il NdV si è visto costretto a differire di qualche giorno la propria seduta di validazione. Si rappresenta che tale slittamento temporale, sebbene motivato dall'esigenza di un esame accurato, comporta un differimento rispetto ai termini ordinari e un conseguente ritardo nei successivi adempimenti di pubblicazione sul Portale della Performance. Si **raccomanda** fermamente all'Amministrazione, per le future annualità, di ottimizzare la pianificazione cronologica delle sedute degli Organi di Governo, garantendo al NdV un congruo anticipo (pari ad almeno 7-10 giorni) tra l'approvazione formale della Relazione (Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico) e il termine del 30 giugno, evitando il ripetersi di disallineamenti procedurali.

7. Rafforzamento dell'impatto del Bilancio di Genere

Il NdV, pur apprezzando la regolare redazione del Bilancio di Genere e delle pari opportunità, raccomanda di rafforzarne la valenza propositiva. Si suggerisce di strutturare un collegamento programmatico bidirezionale più stringente tra le risultanze di tale bilancio e gli obiettivi del PIAO (in coordinamento con il Gender Equality Plan), affinché le criticità rilevate generino azioni correttive concrete, misurabili mediante indicatori di performance organizzativa e individuale assegnati alla dirigenza.



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

Allegato n. 1 Verbale n. 9 del 6 luglio 2026



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Nucleo di Valutazione Organismo Indipendente di Valutazione

Conclusioni

Il NdV, visto quanto esposto nei paragrafi precedenti, **delibera di validare la Relazione sulla Performance 2025.**

La Relazione è stata redatta in ottemperanza alle normative vigenti e alle linee guida emanate dalle autorità competenti; i dati e le informazioni contenuti sono attendibili e rappresentano una base solida per la valutazione dell'andamento dell'Ateneo. Il documento rispetta i requisiti di comprensibilità, sinteticità e chiarezza.

Nel contempo, il NdV raccomanda all'Ateneo di prendere in considerazione le osservazioni, i suggerimenti e le raccomandazioni formulati nel presente testo.

Il presente documento di validazione sarà inviato all'ANVUR tramite caricamento sul Portale della Performance e pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web d'Ateneo.