

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024

27 giugno 2025

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

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

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

Dott. Gaetano Prudente, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione

Email: sunuv@strutture.univaq.it

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

Responsabile: dott.ssa Annamaria Nardecchia

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024

Il Direttore Generale dell'Università degli Studi dell'Aquila, dott. Pietro Di Benedetto, con nota del 06.06.2025, prot. n. 88685, ha inviato, a questo Organismo, la Relazione sulla Performance, relativa all'anno 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo nella seduta del 28 maggio 2025, giusta relativa delibera n. 133, ai fini della conseguente validazione, prevista dall'art. 14 del d. lgs. N. 150/2009, come modificato dal d. lgs. N. 74/2017.

PREMESSE

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

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

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

“comma 4, lett. c) L'Organismo indipendente di Valutazione: **“valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 (a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;**

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

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

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

IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

La Relazione sulla performance anno 2024 è strutturata in 4 macro-sezioni e contiene, coerentemente con quanto indicato nelle citate Linee Guida n. 3/2018 del DFP, gli elementi "minimi" distintivi, ed in particolare:

- 1) L'analisi del contesto di riferimento e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio di esercizio): *Sezione 1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni*;
- 2) La sintesi dei principali risultati raggiunti: *Sezione 2 – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti* con connessa misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- 3) L'attuazione dei documenti di programmazione, tra i quali l'attuazione del Piano triennale dell'edilizia e dell'informatica -Sezione 3;
- 4) Il bilancio di genere – Sezione 4.

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

I CRITERI DEL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2024

La Sezione 2 della Relazione – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti – declina i risultati conseguiti nell'anno 2024 rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2024/2026.

In particolare - in sintonia con quanto stabilito dalle Linee Guida 2015 dell'Anvur, riguardanti la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane - la Sezione pone in evidenza che gli “obiettivi operativi”, distinti in obiettivi organizzativi ed individuali di performance, risultano *“inquadriati all'interno del Piano Strategico di Ateneo”*, da cui discendono direttamente.

In particolare, i predetti obiettivi organizzativi ed individuali, come declinati negli allegati 1 e 2 alla Relazione, sono collegati agli obiettivi strategici dell'Ateneo Aquilano, riguardanti: la didattica; la ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza; i servizi agli studenti; l'internazionalizzazione; la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Non va trascurato, inoltre, che gli obiettivi organizzativi, sempre correlati a quelli strategici, sono stati, come nel passato, attribuiti al Direttore Generale, privo di figure dirigenziali in organico, ai Coordinatori di Area, ai responsabili dei Settori/uffici, alle strutture laboratoriali, ove presta la propria attività il personale tecnico dei Dipartimenti e al Centro Linguistico di Ateneo.

Conseguentemente, il generale e complessivo coinvolgimento di tutto l'Organico di Ateneo nel raggiungimento degli obiettivi di performance, porta questo Organismo ad evidenziare come l'Università abbia avuto ed abbia una visione unitaria e sistemica a livello di strategia, per effetto della quale la definizione degli obiettivi della performance del personale tecnico-amministrativo risulta dipendere dalla missione istituzionale/strategica dell'ateneo.

L'Allegato 3 alla relazione, infine, elenca 5 obiettivi trasversali la cui responsabilità è posta in capo al Direttore Generale per 4 di essi ed uno alla Coordinatrice Area Affari Generali.

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

Questo Organismo, in linea con quanto operato dai precedenti Organismi di questa Università, non ha proceduto ad un'autonoma e soggettiva misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'apparato amministrativo nel suo complesso, poiché si avvale delle misurazioni, in termini di indicatori e target, riportate negli allegati alla Relazione. Va rilevata la presenza di collegamento tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, in una logica a cascata ed in stretta correlazione. Sul fronte della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti finali e dei cittadini, prevista dal comma 2 lettera c dell'art. 7 del decreto legislativo n.150, l'OIV ritiene che tale aspetto debba essere ulteriormente potenziato benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) sia stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati. A tal fine si segnala che l'Ateneo ha aderito al progetto "Good Practice" che certamente permetterà una valutazione più puntuale e complessiva del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi erogati da UNIVAQ. I risultati del questionario non sono stati portati a conoscenza dell'OIV; in ogni caso occorre sottolineare la necessità di implementare efficaci forme di impulso alla partecipazione che rendano statisticamente significative le percentuali di adesione allo stesso.

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

La Sezione 2 della Relazione – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti – è dedicata ad una elencazione degli obiettivi dei risultati conseguiti nel 2024; tali risultati sono evidenziati in forma tabellare nell'allegato 2 della Relazione.

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

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel 2024 può riassumersi nei seguenti termini (così come rappresentato nelle tabelle sottostanti):

- dei 331 obiettivi organizzativi, 319 (pari al 96,4%) risultano raggiunti al 100%; 6 (pari al 1,8%) risultano raggiunti all'80%, 2 (pari al 0,6%) risultano raggiunti al 60%; 4 (pari al 1,2%) risultano non raggiunti.
- dei 69 obiettivi individuali, 64 (pari al 92,8%) risultano raggiunti al 100%; 3 (pari al 4,3%) risultano raggiunti all'80%, 1 (pari al 1,4%) risulta raggiunto al 60%; 1 (pari al 1,4%) risulta non raggiunto.

Segue tabella di confronto su conseguimento obiettivi relativi al precedente anno 2023.

Organizzativi 2023				Individuali 2023			
#obiett	#obiett	%	target	#obiett	#obiett	%	target
Totali	per target			Totali	per target		
382	376	98,4%	100	72	69	94,5%	100
	1	0,3%	80		1	1,4%	80
	2	0,5%	60		0	0,0%	60
	3	0,8%	0		3	4,1%	0

L'allegato 1, invece, riporta gli obiettivi che sono stati rimodulati nel corso dell'anno 2024.

Si continua a riscontrare che, per la quasi totalità, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi risultano attestate a livelli massimi.

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

Gli allegati alla relazione descrivono le azioni connesse alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, incentrati sulla figura del RPCT, anche nella sua funzione di coordinamento e raccordo dei Referenti, incaricati di una serie di adempimenti (ad esempio: quattro relazioni trimestrali).

Come il precedente anno tutte le strutture oggetto di monitoraggio hanno correttamente trasmesso le informazioni richieste dal RPCT completando così il ciclo di monitoraggio delle azioni intraprese.

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

La verifica di questo aspetto è stata effettuata dall'OIV senza riscontrare evidenti anomalie.

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

Dalla relazione risulta che i dati utilizzati per la compilazione della stessa, ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, provengono da fonti interne, quali ad esempio note protocollate, mail, delibere/provvedimenti degli Organi, il tutto supportato dall'Ufficio Programmazione e Supporto Organismi di Controllo.

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

Per ciascun obiettivo e rispettivo indicatore, dagli allegati alla relazione emerge che sono prefissati sia i risultati programmati (soglia, medio, ottimo) sia i risultati effettivamente conseguiti (risultati monitoraggio), con la rispettiva percentuale di raggiungimento. Manca, come già segnalato, la parte motivazionale degli eventuali scostamenti e si rinnova la necessità di una rendicontazione puntuale per quegli obiettivi che hanno registrato un raggiungimento parziale, anche qualora per cause di fattori esogeni non prevedibili e indipendenti dalla gestione delle attività.

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

Nella relazione è rappresentata una adeguata descrizione del processo di misurazione e valutazione dei risultati in coerenza con il SMVP.

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

Nel complesso, per quanto sopra rappresentato, il contenuto della Relazione risulta rispondente alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DPF (n. 3 del novembre 2018) poiché: contiene il rendiconto dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati, sia di tipo organizzativo sia di tipo individuale; evidenzia le risorse finalizzate ed utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi; riporta gli scostamenti e la rimodulazione degli obiettivi; indica la fase del monitoraggio dell'andamento dello stato di realizzazione degli obiettivi; riporta per ciascun obiettivo la relativa tempistica.

Un elemento di criticità potrebbe ravvisarsi nel fatto che nella Relazione non emerge in maniera espressa il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi erogati, benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) è stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati.

L'intensificazione del coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali si rende necessario affinché essi possano esprimere il loro grado di soddisfazione, consentendo, di conseguenza, all'Ateneo di ipotizzare eventuali soluzioni migliorative.

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

La Relazione consta di n. 189 pagine, comprensiva di allegati, risulta completa e riporta una articolata ed analitica descrizione di tutti gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che ne discendono, con indicazione dei rispettivi indicatori e target.

Essa è articolata in 4 Sezioni che prevedono rispettivamente: *“Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni”, “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”, “attuazione documenti di programmazione” e “Bilancio di genere”*.

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

Ad avviso di questo Organismo stante la complessità della relazione che deve necessariamente riportare una quantità significativa di informazioni, l'elaborazione di un abstract sintetico, come già segnalato nel corso del precedente anno, potrebbe rendere il documento di più facile lettura e comprensione anche nei confronti di stakeholders esterni.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione.

Nonostante la lunghezza dipendente dagli innumerevoli argomenti oggetto di attenzione della Relazione, questo Organismo sottolinea la chiarezza espositiva dei contenuti della Relazione, la proprietà di linguaggio, la sua comprensibilità, anche da parte dei cittadini e degli utenti finali.

Il presente organismo rileva un leggero decremento del numero di obiettivi rispetto all'anno precedente e invita l'Ateneo a continuare tale trend fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del d. lgs. N. 150/2009.

È invece necessario avviare una approfondita riflessione sulla presenza di obiettivi operativi ed obiettivi che rispecchiano le attività ordinarie delle strutture di Ateneo; si raccomanda di operare una distinzione tra tali tipologie di obiettivi.

Infine, in linea con quanto precedentemente segnalato dal presente OIV nel [Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022](#) “si invita a riflettere sulla adeguata definizione degli obiettivi che attualmente fanno registrare per la quasi totalità dei casi delle percentuali di raggiungimento attestate a livelli massimi; è necessario, pertanto, valutare se gli obiettivi sono fissati a livelli adeguatamente sfidanti” ed alle luce delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi sopra segnalate che si attestano quasi totalmente al 100%, l'OIV non può che richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sul contenuto delle segnalazioni della Corte dei Conti in merito agli istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022) di cui alla [deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G](#) della sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato.

A giudizio del presente OIV è necessario prevedere obiettivi individuali per il Direttore Generale, come richiesto dalle recenti direttive Zangrillo (Nota prot. 430 del 24 gennaio 2024), in tema di formazione; approfondire il collegamento della programmazione dei profili professionali programmati e reclutati e delle attività formative rispetto agli obiettivi strategici e di valore pubblico dell'Università.

Tenuto conto di quanto sopra rilevato ed auspicando un futuro accoglimento di tutte le riflessioni, questo OIV, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d. lgs. N. 150/2009, **valida** la Relazione sulla Performance – anno 2024 – approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi dell'Aquila con delibera n. 133 del 28 maggio 2025.