

**Validazione della Relazione sulla performance 2024
da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di Organismo
Indipendente di Valutazione (OIV)**
(verbale del Nucleo di Valutazione del 29 settembre 2025)

1. Base informativa della validazione.

Il Nucleo di Valutazione ha ricevuto con nota prot. n. 152733 del 6 agosto 2025, la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2024 (di seguito indicata come Relazione 2024), insieme ai suoi allegati (1. Prospetto misurazione dei risultati degli obiettivi organizzativi di struttura di I e II livello; 2. Proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi del DG da parte del Rettore; 3. Relazione del DG sul ciclo 2024; 4. Prospetto valutazione dei risultati delle prestazioni di dirigenti ed EP), approvata dal Consiglio di amministrazione il 24 luglio 2025.

Ai fini della validazione della suddetta Relazione 2024, il Nucleo di valutazione in funzione di OIV ha analizzato la relazione in base ai documenti di riferimento del ciclo della performance rendicontato, richiamati nella Relazione stessa, e ai documenti correlati, considerando inoltre gli esiti delle proprie analisi, attività e valutazioni svolte come OIV in ordine al ciclo della performance 2024.

In particolare, il Nucleo ha considerato i seguenti documenti:

- a. Piano strategico dell'Ateneo di Catania 2022-2026, approvato in data 28 marzo 2022;
- b. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato in data 22 febbraio 2024;
- c. Bilancio unico di Ateneo dell'esercizio 2024;
- d. SMVP 2024, adottato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 14 febbraio 2024, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 15 gennaio 2024 ([verbale 1/2024](#));
- e. Documento di [monitoraggio del PIAO 2024-2026](#), approvato dal CdA nella seduta del 25 settembre 2024;
- f. Documento di [monitoraggio 2024 del Piano strategico 2022-2026](#), con parere espresso dal Senato accademico in data 24 ottobre 2024, e approvato dal CdA nella seduta del 27 ottobre 2024;
- g. [Relazione annuale del CUG – anno 2024](#);
- h. [Relazione RTPC anno 2024](#);
- i. Altri dati e informazioni acquisiti nel corso del monitoraggio del NdV sul ciclo della Performance 2024.

2. Principi e criteri seguiti per la validazione.

Per la validazione della Relazione 2024, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, il Nucleo ha operato sulla base dei criteri in esso individuati, tenendo conto, in particolare, del contenuto minimo della relazione prescritto dall'art. 10, comma 1, lett. b); ha altresì tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8 bis, della l. 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, per le quali l'OIV verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, e che, nella

misurazione e valutazione delle Performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Il Nucleo ha svolto la prescritta attività di validazione in autonomia, sulla base dei criteri di legge, e tenendo altresì conto degli indirizzi e dei criteri precisati dall'ANVUR (*"Linee guida per la gestione integrata del ciclo della Performance"*, luglio 2015; *"Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020"*; *"Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane"*, gennaio 2019) e dei criteri di validazione individuati dal Dipartimento della funzione pubblica (*"Linee guida per la relazione annuale sulla performance"*, 2018), con gli adattamenti necessari al contesto universitario.

La validazione è stata effettuata sulla base dei criteri identificati dalla normativa vigente, di seguito riportati:

- 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 (cfr. paragrafo 2.3.3) 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 (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto 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 autodichiarate, 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, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

3. Attendibilità, conformità e comprensibilità della Relazione

Il NdV richiama innanzitutto la Governance, per il futuro, alla corretta gestione dei tempi del ciclo della performance. Il ritardo nell'approvazione della Relazione 2024 da parte degli organi d'Ateneo, comunque comunicata tempestivamente, come è previsto, ad ANVUR e DFP (nota prot. n. 116490/2025), nel corrente ciclo si è accompagnata anche a un ritardo nell'assegnazione degli obiettivi, che si è ribaltato a sua volta sul monitoraggio del ciclo attuale. Al momento non consta, infatti, l'approvazione in CdA dei risultati del monitoraggio.

Per quanto attiene specificamente a forma e contenuto della Relazione, si riscontra per contro un miglioramento; l'informazione offerta dalla Relazione 2024 è **coerente** con la

finalità di rendicontazione dei risultati ottenuti nel ciclo annuale di performance, con riguardo agli obiettivi assunti nella pianificazione dell'anno precedente.

In dettaglio, il NdV constata che:

- Il documento risponde ai criteri di **sintesi**, grazie anche all'allegato su obiettivi assegnati e relativi risultati per strutture (anche decentrate) - che permette di apprezzare altresì la **completezza** dell'informazione rispetto a tutti gli obiettivi (di 1[^] e di 2[^] livello) -, e di **leggibilità** e di comprensibilità in termini di linguaggio, anche per gli stakeholder potenzialmente non qualificati (come ad es. gli studenti o le famiglie). Si tratta di un notevole miglioramento rispetto alle relazioni precedenti. La qualità della documentazione è molto più dettagliata e chiara sia sulle fonti di riferimento che sui target raggiunti. Inoltre, è presente anche una prima sperimentazione della quantificazione delle risorse finanziarie (disponibili, utilizzate e riferite al costo del personale) destinate al raggiungimento di ciascun obiettivo;
- i dati rispondono al criterio della piena **affidabilità**, riferendosi a fonti ufficiali, quali ANVUR, MUR, e fonti interne individuate, e verificabili;
- i target obiettivo sono tutti raggiunti (tranne per quello relativo alla formazione del personale, sul quale si veda il successivo punto); questo indica una buona qualità nella progettazione e capacità nell'attuazione delle azioni da parte della dirigenza. Tuttavia, il pieno raggiungimento di quasi tutti gli obiettivi assegnati potrebbe dipendere anche da un approccio conservativo, e si suggerisce alla nuova Governance, ora in insediamento, una riflessione sulla qualità degli obiettivi (non tutti di elevato livello, anche considerando obiettivi di funzionamento). Al riguardo, si suggerisce all'Ateneo di considerare l'introduzione di obiettivi maggiormente sfidanti in alcuni ambiti strategici per il suo sviluppo innovativo e per l'accrescimento dell'efficacia delle proprie azioni, quali, in particolare, quelli dell'informatizzazione e della formazione del personale;
- peraltro, l'obiettivo relativo al reclutamento risulta conseguito interamente per sopraggiunti vincoli nell'utilizzo dei punti organico;
- gli obiettivi non raggiunti sono quelli relativi alla formazione del personale: per essi gli scostamenti dai target, peraltro contenuti, sono adeguatamente motivati. Per quest'ambito, si rinnova l'invito a un impegno dell'Ateneo rispetto alla dotazione di risorse, innovatività dei progetti formativi e chiarezza sulle skills da rafforzare;
- si riscontra un peggioramento degli indicatori di soddisfazione che emerge dalle indagini di customer sui servizi erogati (Progetto Good Practice), sul quale l'Ateneo dovrebbe sviluppare un'analisi e procedere a implementare azioni di miglioramento;
- nonostante il raggiungimento dei target per i corrispondenti obiettivi, il completamento della mappatura e la conseguente reingegnerizzazione dei processi - aspetti cruciali per l'efficienza e l'efficacia dell'azione -, si mostrano ancora caratterizzati da una certa lentezza, e il loro conseguimento spostarsi in avanti rispetto a PS/PIAO precedenti. Anche in questo caso, si confida che la nuova Governance possa sostenere i processi avviati, consolidandoli e dandovi nuovo impulso in vista di significativi miglioramenti.

4. Validazione

In considerazione di quanto si è sopra osservato, il Nucleo ritiene che la Relazione 2024 soddisfi i vincoli di forma e contenuto imposti dal sistema normativo e operativo che la regola e, pertanto, la valida senza osservazioni.

Spunti di miglioramento:

Indipendentemente dal conseguimento dei target, in considerazione di quanto è stato più sopra indicato circa gli obiettivi di informatizzazione dei processi e di formazione del personale, ambiti sui quali il Nucleo ripetutamente, nel corso del proprio mandato, ha invitato e raccomandato all'Ateneo una specifica attenzione, si suggerisce ancora una più attenta e lungimirante individuazione di target maggiormente sfidanti, e in particolare:

- ➔ di definire un più elevato livello di sfida per gli obiettivi relativi all'informatizzazione, sia in termini quantitativi (realizzazione del sistema integrato statistico-informatico d'Ateneo), sia in termini qualitativi, finalizzati ad assicurare al sistema crescenti affidabilità, semplificazione e conseguente efficienza;
- ➔ di prestare un'attenzione più finalizzata alla formazione, ambito che rappresenterà la vera sfida strategica per cogliere per tempo e sfruttare tutte le possibili innovazioni, tecnologiche, culturali e gestionali, delineando percorsi indirizzati a creare specifiche figure professionali, con accertamento dell'effettiva acquisizione delle competenze a valle dell'attività formativa. In questo senso si segnala che, indicatori (ad es. % di PTA formato o numero di ore di formazione per unità) e target finora utilizzati nei cicli della performance, non risultano misure efficaci per raggiungere queste finalità.