



Università di Genova

Nucleo di Valutazione

Validazione della Relazione sulla Performance 2025

Ai fini di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, il Nucleo di Valutazione nella seduta del 5 giugno 2026 ha esaminato la Relazione sulla Performance 2025 (di seguito Relazione), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2026, e messa a disposizione del Collegio.

Nell'effettuare tale esame, il Collegio ha tenuto conto:

- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane del 2015 dell'ANVUR;
- della Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 del 2017 dell'ANVUR;
- delle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019 dell'ANVUR;
- delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto applicabili;
- del Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;
- della Direttiva del 30 novembre 2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale";
- della Direttiva del 14 gennaio 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti";
- delle Linee Guida sul PIAO e dei relativi Manuali operativi, emanati con D.M. 30 ottobre 2025.

Al fine della validazione, il Nucleo di Valutazione ha esaminato la seguente documentazione:

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2025 e modificato in sede di monitoraggio in itinere in data 23 luglio 2025;
- Relazione sulla Performance 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2026;
- documenti di lavoro relativi allo stato di attuazione degli obiettivi esecutivi del PIAO 2025-2027;
- documenti di lavoro relativi allo stato di attuazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti per l'anno 2025;
- dati relativi alle valutazioni dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2025;
- Bilancio Unico di Ateneo di Esercizio 2025, pubblicato online;
- Relazione del Rettore sui risultati dell'attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico (ex art. 3-quater, legge 9 gennaio 2009, n. 1) - anno 2025, pubblicata online;
- Bilancio di Genere di Ateneo 2024, pubblicato online;
- Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025, pervenuta dallo stesso Responsabile e pubblicata online;
- Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti in data 29 aprile 2026, relativo alla validazione del valore dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti per il 2025;
- Relazione del Comitato Unico di Garanzia 2025.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2025, il Collegio in data 15 maggio 2026 ha formulato la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2025, validando, in tale occasione, anche la misurazione della performance organizzativa, delle strutture e complessiva di Ateneo, nonché il raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo, in relazione ai singoli risultati. In tale occasione, il Collegio ha precisato che, in caso di eventuali rettifiche in sede di approvazione e validazione della Relazione sulla Performance, la voce relativa alla performance organizzativa sarebbe stata da considerarsi automaticamente adeguata di conseguenza.

Rispetto alla proposta di Relazione sulla Performance 2025 presentata al Collegio dal Direttore Generale, quella approvata dagli Organi di Governo ed esaminata per la validazione differisce solo per la correzione di refusi. Tali modifiche non incidono sui valori relativi alla performance organizzativa e individuale. Vengono, quindi, confermati i valori relativi alla performance validati in sede di formulazione di proposta di valutazione del Direttore Generale in data 15 maggio 2026.

La Relazione sulla Performance 2025 risulta coerente con le Linee Guida ANVUR (luglio 2015) per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane, con le Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane del 2019 dell'ANVUR e con il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica sul contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto applicabile a un documento di rendicontazione. Il documento è, altresì, coerente con i riferimenti metodologici delle nuove Linee Guida sul PIAO e dei relativi Manuali — sebbene rivolti specificamente a Ministeri ed Enti locali — emanati con D.M. 30 ottobre 2025, oltre che al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nel 2025.

Analizzando nel dettaglio la Relazione sulla Performance, oggetto di validazione, si osserva quanto segue.

Struttura del documento

Anche quest'anno, la struttura della Relazione, in assenza di nuove linee guida dell'ANVUR per la sua redazione, è stata definita dall'Ateneo in modo tale da dare conto di ciascuno degli elementi inseriti nel PIAO 2025-2027, con particolare riferimento, oltre che alle dimensioni della Performance e del Valore Pubblico, anche a quelle relative all'organizzazione, al lavoro agile, alla situazione occupazionale e alla formazione del personale, mantenendo coerenza rispetto alla necessità di misurare le varie dimensioni del PIAO.

La Relazione 2025 consolida e sviluppa ulteriormente gli strumenti introdotti nelle annualità precedenti. In particolare, si evidenziano i seguenti elementi:

1. Nuova definizione di Valore Pubblico: a partire dal 2025, con il PIAO 2025-2027, l'Ateneo ha adottato una definizione più articolata e specifica di Valore Pubblico, declinata in impatto sociale, economico e ambientale, con specifici obiettivi e indicatori dedicati. Tale impostazione, che sostituisce la precedente identificazione del Valore Pubblico con gli obiettivi strategici, anticipa le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica successivamente formalizzate con il D.M. 30 ottobre 2025.
2. Consolidamento della contabilità analitica: è stata affinata l'applicazione dell'Activity Based Costing (ABC) per l'allocatione dei costi pieni agli obiettivi, con l'aggiornamento del Sistema di Programmazione e Controllo di Gestione e l'emanazione delle Linee Guida sull'utilizzo della contabilità analitica, che ne definiscono i protocolli tecnici.
3. Prosecuzione del benchmarking con altri Atenei: prosegue l'utilizzo dei dati del progetto Good Practice, sia per i costi del personale tecnico-amministrativo, sia per la soddisfazione degli utenti, a supporto di un confronto sistematico sul livello dei servizi.

L'Ateneo ha predisposto anche un documento di sintesi della Relazione da pubblicare e dei dashboard, da aggiornare coi risultati 2025, sulle pagine del sito <https://unige.it/programmazione>.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che l'impostazione adottata dall'Ateneo offra un quadro ampio e realistico delle attività amministrative e tecniche poste a supporto della propria mission, arricchito da elementi di analisi e di confronto. Tale scelta non può che portare ad una maggiore estensione del documento, estensione bilanciata dalla presenza di una Guida alla Lettura, di un documento di sintesi e di dashboard online.

Obiettivi

Con il PIAO 2025-2027, l'Ateneo ha adottato una definizione più articolata e specifica di Valore Pubblico. Il Valore Pubblico in senso stretto è declinato in impatto sociale, economico e ambientale, con specifici obiettivi e indicatori dedicati. Tale impostazione, che supera la precedente identificazione del Valore Pubblico con gli obiettivi strategici, anticipa le indicazioni successivamente formalizzate con il D.M. 30 ottobre 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, recante le nuove Linee Guida sul PIAO e i relativi Manuali, costituenti riferimento metodologico per le Pubbliche Amministrazioni. I risultati non sono pertanto comparabili con quelli degli anni precedenti.

Per quanto riguarda il ciclo della performance, il numero di obiettivi esecutivi previsti per il 2025 è pari a 26, a fronte dei 32 del 2024, riflettendo un processo di razionalizzazione e di maggiore selettività. Come negli anni precedenti, per ciascun obiettivo è stata prevista una scheda dedicata recante una descrizione, idonea a farne comprendere le finalità, il peso nell'ambito della Balanced Scorecard e il collegamento con gli obiettivi strategici e operativi.

Gli obiettivi esecutivi, per la prima volta nel 2025, sono stati declinati, oltre che a livello di struttura, a livello di Unità Organizzativa (in particolare Servizi delle Aree Dirigenziali e Unità Tecniche delle Strutture Fondamentali). Tale declinazione, utile anche ai fini della misurazione della performance individuale, consente una rilevazione più granulare dei risultati.

Pur a fronte di un risultato della performance organizzativa complessiva di Ateneo pari al 95,03% e di 20 obiettivi esecutivi pienamente conseguiti su 26, gli obiettivi appaiono nel complesso sfidanti, grazie anche al frequente ricorso alla misurazione della customer satisfaction.

Il Nucleo di Valutazione esprime apprezzamento per l'adozione, a decorrere dal 2025, della nuova definizione di Valore Pubblico, articolata nelle dimensioni di impatto sociale, economico e ambientale, che ha anticipato le indicazioni del D.M. 30 ottobre 2025 ed è stata successivamente recepita nello SMVP 2026.

Gli obiettivi di performance (esecutivi, individuali e di gruppo) sono stati definiti in base alla metodologia prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente. Il Nucleo di Valutazione ritiene che questi strumenti consentano un monitoraggio sia granulare (a livello di unità organizzativa), sia sintetico (a livello di Ateneo), in grado di ricomprendere anche le attività di ordinaria amministrazione, con copertura della maggior parte dei servizi amministrativi e tecnici, grazie alla rilevazione della customer satisfaction.

Considerato il consolidamento dell'elevato livello di performance, il Collegio ritiene che in futuro l'Ateneo possa definire obiettivi ancora più sfidanti correlati ad ambiti specifici di miglioramento.

Misurazione e Valutazione dei risultati

Il risultato degli obiettivi di Valore Pubblico in senso stretto è calcolato mediante una Balanced Scorecard (BSC), articolata, a partire dal 2025, nelle tre prospettive di impatto sociale, economico e ambientale, con specifici obiettivi e indicatori dedicati. Il risultato complessivo del Valore Pubblico per il 2025 è pari al 94,33%, con impatto ambientale al 97,89%, impatto economico al 95,91% e impatto sociale al 90,72%. Per le ragioni sopra esposte, il dato non è comparabile con quello degli anni precedenti. La misurazione dei risultati relativi agli obiettivi di Valore Pubblico è stata condotta utilizzando dati provenienti, a seconda dell'indicatore, da banche dati ministeriali, da certificazioni esterne e da fonti interne.

Non è, tuttavia, presentato un risultato complessivo riferito al “Valore Pubblico in senso ampio”, per il cui calcolo non risultano allo stato disponibili indicazioni a livello nazionale; la sua elaborazione potrebbe nondimeno costituire un ulteriore affinamento metodologico, idoneo a fornire ai cittadini un’informazione di più ampio respiro.

La misurazione dei risultati relativi agli obiettivi di performance (esecutivi di struttura, di gruppo e individuali) del ciclo della performance 2025 è stata effettuata con le metodologie di cui al SMVP in vigore, nel rispetto delle norme vigenti, in conformità con gli indirizzi dell’ANVUR e in corrispondenza con quanto enunciato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Per misurare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo sono stati scelti, oltre ad alcuni cronoprogrammi, indicatori quantitativi che hanno consentito, come previsto dal SMVP, una misurazione granulare e l’individuazione delle criticità in maniera più capillare che in passato, come peraltro già suggerito dal Nucleo di Valutazione.

Anche per gli obiettivi esecutivi è utilizzata, dal 2023, la metodologia della Balanced Scorecard, con quattro prospettive (Servizi, Processi, Infrastrutture, Risorse).

Le attività di misurazione della performance organizzativa appaiono svolte correttamente e nel documento sono descritti in dettaglio gli adeguamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione in occasione del monitoraggio in itinere (23 luglio 2025).

Il risultato è superiore a quello dello scorso anno (95,03% rispetto al 93,49% del 2024) con 20 obiettivi su 26 completamente raggiunti. Tale risultato conferma una performance diffusamente positiva, con miglioramento nelle prospettive dei Servizi (dal 91,28% al 93,57%) e dei Processi (dal 97,15% al 100,00%), sostanziale stabilità delle Infrastrutture (98,41% rispetto al 98,75%) e delle Risorse (stabile all’80,00%). Permangono criticità specifiche, in particolare in tema di consumi energetici, supporto alla formazione e accessibilità per gli utenti con disabilità e ultrasessantacinquenni. È stata altresì effettuata un’analisi adeguata delle motivazioni che hanno portato al mancato o non completo raggiungimento degli obiettivi.

La rilevazione e l’analisi della performance individuale del personale tecnico-amministrativo, dei Dirigenti e del Direttore Generale, ai quali nel 2025 sono stati assegnati obiettivi individuali, appaiono coerenti con la metodologia, revisionata nel 2025 al fine di una totale aderenza all’art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009. Gli obiettivi individuali del Direttore Generale, integrati in sede di monitoraggio in itinere a seguito della proroga del mandato (Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2025), risultano raggiunti. Gli obiettivi individuali dei Dirigenti sono stati conseguiti al 100% in 7 Aree su 9; l’Area Personale registra un risultato del 5% (obiettivo sul regolamento di mobilità interna non raggiunto, riproposto per il 2026) e l’Area Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione registra un risultato dell’81% per il ritardo nella presentazione del primo report PNRR. La valutazione media delle competenze organizzative dei Dirigenti è pari a 83,5/100.

È da notare che, per l’anno 2025, l’obiettivo relativo al completamento delle 40 ore di formazione, previsto dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato assegnato ai soli Dirigenti.

Il Nucleo di Valutazione rileva l’adeguatezza della costruzione degli indicatori e delle modalità di misurazione degli stessi. Con riferimento al Valore Pubblico, a fronte dell’apprezzamento della nuova

definizione, segnala tuttavia la limitata comparabilità con i risultati delle annualità precedenti e invita a monitorare l'aggiornamento tempestivo degli indicatori basati su dati con disponibilità differita (CO2, consumi energetici).

Ritiene, infine, coerenti, come indicato anche per gli anni precedenti, sia la metodologia che l'implementazione della valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo, dei Dirigenti e del Direttore Generale. Benché l'obiettivo relativo alle 40 ore di formazione, previsto dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica, sia stato assegnato ai soli Dirigenti, il PIAO 2026-2028 ha colmato questa lacuna estendendolo a tutto il personale.

Il Collegio invita, altresì, l'Ateneo a progettare metodologie, anche a livello sperimentale, utili a definire modalità di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati in materia di "Valore Pubblico in senso ampio".

Collegamento tra obiettivi e risorse

Il paragrafo "Il collegamento tra obiettivi e risorse" evidenzia l'integrazione del ciclo della performance con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. In particolare, dal documento risulta che il processo di definizione degli obiettivi si è svolto congiuntamente a quello di definizione del budget economico.

In sede di rendicontazione delle risorse finanziarie associate a ciascun obiettivo, prosegue e si consolida l'applicazione della contabilità analitica (Activity Based Costing - ABC), introdotta in via sperimentale nel 2024. Nel 2025 sono stati aggiornati il Sistema di Programmazione e Controllo di Gestione e sono state emanate le Linee Guida sull'utilizzo della contabilità analitica, che ne definiscono i protocolli tecnici.

L'approccio consente di allocare i costi pieni (full costing) alle attività mappate e, di conseguenza, agli obiettivi di Valore Pubblico ed esecutivi, fornendo una visione più completa dell'assorbimento delle risorse e supportando analisi di efficienza, di sostenibilità e di costi/benefici. Nel PIAO 2026-2028 è stato previsto l'obiettivo RIS-02-P, finalizzato alla piena operatività del sistema di controllo di gestione per misurare i costi di tutti i Dipartimenti.

Inoltre, gli obiettivi esecutivi previsti nel PIAO sono aggregati secondo la classificazione della spesa in missioni e programmi, al fine di individuarne la relazione con le risorse utilizzate, rilevate in sede di Bilancio di Esercizio.

Per ciascun obiettivo esecutivo, sono state, inoltre, riportate le risorse umane (in termini di Full Time Equivalent, FTE) e le risorse finanziarie specificamente previste per il suo raggiungimento nel PIAO, nonché quelle effettivamente utilizzate.

Il Nucleo di Valutazione apprezza il consolidamento del sistema di contabilità analitica e, in particolare, l'aggiornamento del Sistema di Programmazione e Controllo di Gestione e l'emanazione delle Linee Guida sull'utilizzo della contabilità analitica. In coerenza con le finalità dell'Amministrazione e con il modello AVA 3, invita l'Ateneo a proseguire nell'affinamento della metodologia e dei driver di costo e a perseguire la misurazione dei costi dei Dipartimenti, come previsto dall'obiettivo RIS-02-P del PIAO 2026-2028.

Collegamento con la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Come previsto dall'articolo 1, comma 8-bis, della legge n. 190/2012, il Collegio ha verificato che gli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione risultino coerenti con quanto riportato nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027, il quale attribuisce alle strutture un obiettivo relativo all'applicazione di misure anticorruptive.

La Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025 attesta che l'attuazione delle misure previste nel PIAO 2025-2027 ha raggiunto valori adeguati, ma evidenzia criticità in relazione alla complessità e dinamicità dell'organizzazione e alle carenze di personale.

Il Nucleo di Valutazione raccomanda di prevedere una revisione periodica delle misure, selezionate in coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico e di Performance adottati, al fine di assicurarne la massima efficacia.

Il Collegio auspica che nel processo di definizione dei prossimi obiettivi in materia di prevenzione della corruzione si realizzi un'ulteriore integrazione con il ciclo della performance, circostanza già prevista nel Sistema di Misurazione e Valutazione 2026. Inoltre, nel PIAO 2026-2028 sono stati previsti obiettivi specifici ed elementi di monitoraggio per la relativa sezione, collegati ma non coincidenti con gli obiettivi di performance. Il Collegio si riserva di monitorare l'efficacia di questi nuovi interventi. Auspica, altresì, che sia verificata l'adeguatezza del personale destinato a garantire gli obblighi di trasparenza.

Gli stakeholder e la valutazione partecipativa

Diverse categorie di stakeholder (studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo) hanno potuto valutare, come previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, i servizi amministrativi e tecnici, partecipando alla rilevazione annuale di customer satisfaction realizzata a livello centrale. Questa ampia rilevazione, reintrodotta dal 2022, è stata utilizzata per costruire indicatori per numerosi obiettivi e dal 2025 copre anche gli iscritti ai corsi post-lauream.

La Relazione 2025 presenta anche un benchmarking dei risultati della customer satisfaction con altri Atenei tramite i dati del progetto Good Practice. La soddisfazione generale degli studenti evidenzia un quadro nel complesso positivo e sostanzialmente stabile rispetto al 2024, con i valori più elevati per i Servizi bibliotecari e i Servizi ICT, miglioramenti nel supporto all'internazionalizzazione e nei servizi generali e logistici e lievi flessioni nei servizi ICT (componente rete), nell'informazione e comunicazione e nei servizi di supporto tecnico alla didattica. L'accessibilità dei servizi, rilevata per la prima volta nel 2025, si attesta al di sopra della soglia di criticità.

Nella Relazione vengono dettagliatamente illustrati i risultati di ciascun questionario, evidenziate le criticità (con particolare riferimento alla comunicazione istituzionale verso le studentesse e gli studenti, al supporto alla formazione e all'accessibilità dei servizi, nonché alle aree dell'equità retributiva e delle opportunità di carriera) e indicati gli interventi correttivi attuati o previsti, anche tramite obiettivi del PIAO 2026-2028 (in particolare PRO-06-O su efficacia e trasparenza dei processi decisionali e comunicazione istituzionale).

Il Nucleo di Valutazione ritiene fondamentale il ricorso alla valutazione partecipativa attraverso la rilevazione della customer satisfaction e l'utilizzo di benchmarking. Auspica che gli elementi che

ancora presentano criticità siano attentamente monitorati al fine di predisporre tempestivamente i necessari interventi anche in corso d'anno.

Organizzazione e Capitale Umano

Per quanto riguarda i paragrafi su organizzazione, lavoro agile, situazione occupazionale e formazione del personale, il documento presenta i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato nel PIAO 2025-2027, prevedendo per ciascuna sezione degli indicatori, di cui sono riportati il target e il valore finale.

Nel paragrafo “Il Bilancio di genere” vengono illustrati e analizzati alcuni elementi correlati, con dati elaborati dal CPO e dal CUG.

Nel paragrafo “Il Benessere organizzativo” vengono illustrati i risultati del relativo questionario, somministrato nei primi mesi del 2026 (con dati quindi riferiti in gran parte al 2025), e i principali interventi in materia. Dall'analisi di questi dati emergono aspetti, in particolare relativi all'equità e alle prospettive di carriera per il personale tecnico-amministrativo, per i quali sono previsti interventi, ma che meritano di essere attentamente monitorati anche alla luce del benchmark nazionale, che vede UniGe sopra la media per sicurezza e rapporti con colleghi e superiori, ma al di sotto per equità e carriera.

Per quanto attiene alla formazione del personale, a fronte di un'offerta ampia e dettagliata, il monitoraggio degli esiti ha anche quest'anno palesato alcune difficoltà, in particolare in relazione ai corsi frequentati dai dipendenti sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Nucleo di Valutazione auspica che venga monitorato il clima organizzativo e siano attuati interventi correttivi per le specifiche criticità rilevate. Raccomanda, altresì, di consolidare il monitoraggio dell'attuazione del Piano di formazione previsto nel PIAO, sia dal punto di vista della realizzazione sia dal punto di vista della tracciabilità.

Grado di approfondimento degli aspetti critici emersi

Nella sezione 5 della Relazione vengono avanzate alcune considerazioni sia sui risultati raggiunti sia, in generale, sul funzionamento del sistema di gestione e misurazione della performance.

L'analisi, svolta a livello di Valore Pubblico e di ciclo della performance, esamina sia i risultati che il funzionamento del sistema nel 2025, individuando per entrambe le aree di miglioramento e conseguenti interventi correttivi.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che la sezione analizzi approfonditamente sia i risultati, sia i processi che hanno condotto ai risultati, sia la metodologia sottesa al processo di programmazione e controllo. A fronte di tale analisi sono individuati interventi correttivi complessivamente adeguati, in larga parte già tradotti in specifici obiettivi del PIAO 2026-2028 (tra cui PRO-06-O sull'efficacia e trasparenza dei processi decisionali e sulla comunicazione, RIS-02-P sulla piena operatività del controllo di gestione, RIS-03-P sul preconsuntivo, IND-06-DIR sulla mobilità interna, e in interventi quali la sostituzione dell'indicatore sui consumi energetici con il dato SIOPE).

Esito della validazione

Il Collegio apprezza il percorso intrapreso dall'Ateneo, in particolare:

- *i risultati già conseguiti nella definizione di Valore Pubblico, pienamente coerente con il dibattito nazionale e con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- *il collegamento tra risorse e obiettivi, realizzato con modalità non ancora diffusamente riscontrabili nella Pubblica Amministrazione;*
- *il programmato sviluppo del controllo di gestione, anch'esso non diffuso in tutti gli Atenei;*
- *la granularità e la differenziazione dei risultati di performance organizzativa e individuale.*

Il Nucleo di Valutazione ritiene che l'impostazione adottata dall'Ateneo, tesa ad offrire un quadro ampio e comprensivo di elementi di analisi e di confronto, non possa che portare ad un documento di taglio tecnico e a una sua maggiore estensione, bilanciata dalla presenza di una Guida alla Lettura, di un documento di sintesi e di dashboard online.

Ciò considerato, il Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, valida, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), la Relazione sulla Performance 2025, ritenendola redatta in forma sufficientemente sintetica, chiara e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali, e invita l'Amministrazione a pubblicarla sul sito istituzionale, anche nella sezione Amministrazione Trasparente, e sul Portale della Performance.

La presente validazione è stata approvata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 5 giugno 2026.

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI
VALUTAZIONE

Prof. Vincenzo Zara

(firmato digitalmente)