

**Documento di analisi della Relazione sulla Performance 2025.**

Per la validazione della **Relazione sulla performance 2025** (d'ora innanzi Relazione), il Nucleo di valutazione (d'ora innanzi: Nucleo o NdV) ha esaminato il documento che contiene la Relazione, con i suoi allegati, approvata con Decreto Rettorale prot. 80184 del 22/06/2026 e ufficialmente trasmessa a quest'organo dal Direttore Generale con giusta nota prot. 80479 del 23/06/2025.

Contestualmente, il Nucleo ha preso in considerazione la documentazione già precedentemente trasmessa al Nucleo, ossia:

- il **PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025** contenente il Piano della performance, e il **Sistema di Monitoraggio e Valutazione della Performance - SMVP 2025**;
- il documento **“Performance Istituzionale – Report Finale Anno 2025”**, per i dati e le analisi sulla performance organizzativa istituzionale;
- il Report **“Esiti della Performance Organizzativa di Struttura – Anno 2025”**, per i dati e le analisi sulla performance organizzativa dell'amministrazione centrale e delle strutture decentrate;
- la relazione elaborata dal DG **“Direttore generale. Relazione obiettivi individuali di performance – Anno 2025”** per gli obiettivi individuali attribuiti al DG dal Piano della performance 2025;
- la scheda di autovalutazione dei comportamenti organizzativi del DG e le schede per la valutazione finale degli obiettivi di comportamento dei Dirigenti dell'Ateneo elaborate sempre dal DG.

Ulteriori elementi sono emersi dal parere inviato dalla Magnifica Rettrice, giusta nota prot. n. 76491 del 15 giugno 2026, e previsto dal SMVP 2025 per la valutazione dei comportamenti del DG.

**a) Coerenza con il PIAO 2025**

La Relazione sulla Performance 2025 risulta coerente con la struttura programmatica delineata nel PIAO 2025-2027. Il documento, dopo una sezione introduttiva dedicata alla descrizione del contesto istituzionale, dei risultati conseguiti nelle aree della didattica, della ricerca, della terza missione e dell'internazionalizzazione, espone in modo sistematico i risultati dell'azione amministrativa in relazione agli obiettivi strategici e operativi definiti nel Piano. La rendicontazione segue la logica di integrazione tra Piano Strategico e PIAO, consentendo di ricondurre i risultati ottenuti alle linee strategiche dell'Ateneo.

**b) Coerenza tra la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa riportata dall'Amministrazione nella Relazione e la valutazione della performance organizzativa complessiva che emerge dagli ulteriori elementi (altra documentazione, ulteriori analisi, colloqui con organi, ecc.) a disposizione del Nucleo.**

I contenuti e le analisi riportati nella Relazione si ritiene siano sostanzialmente coerenti con (1) la documentazione visionata in riferimento alle diverse categorie di obiettivi e ai target raggiunti

dall'Ateneo e dal personale amministrativo relativi al 2025, considerando la struttura 'linee strategiche - obiettivi strategici – obiettivi operativi'; (2) le attività di auditing realizzate dal NdV presso i dipartimenti e i corsi di studio, e (3) le risultanze del parere espresso dalla Magnifica Rettore.

**c) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.**

La Relazione contiene la rendicontazione dei risultati riferiti agli obiettivi previsti dal PIAO 2025, comprendendo la performance organizzativa istituzionale, la performance organizzativa delle strutture dell'Amministrazione centrale e decentrata, nonché la performance individuale del Direttore Generale, dei dirigenti e del personale tecnico-amministrativo. Sono inoltre illustrati gli esiti del monitoraggio in corso d'anno e le conseguenti rimodulazioni degli obiettivi. Il documento dedica specifici approfondimenti alle attività istituzionali dell'Ateneo (didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione), ai risultati delle rilevazioni di *customer satisfaction*, alle politiche di anticorruzione e trasparenza, alle pari opportunità, al bilancio di genere e agli interventi a favore degli studenti con disabilità o DSA. Una sezione specifica è dedicata alle risorse finanziarie e ai risultati del progetto Good Practice.

La Relazione contiene la descrizione e la rappresentazione degli obiettivi del PIAO 2025 nonché dei livelli di target conseguiti, in termini di performance organizzativa istituzionale, di performance organizzative delle strutture di Ateneo (Amministrazione Centrale e strutture Decentrate), di performance individuale del DG, dei dirigenti e del personale T-A, compresi gli esiti dei monitoraggi in corso d'anno e le rimodulazioni eseguite (di cui all'Allegato 3 alla Relazione).

La Relazione descrive anche le principali dimensioni che caratterizzano le funzioni dell'Università di Messina nel suo complesso (con approfondimenti riguardanti Didattica, Ricerca e Terza missione). Adeguata rilevanza è, inoltre, attribuita alle risultanze delle diverse rilevazioni di *customer satisfaction* (par. 2.3.2), che anche nel 2025 hanno costituito un obiettivo del PIAO/Piano della performance. Infine, importanti parti sono dedicate alle attività in materia di:

- Anticorruzione e Trasparenza – par. 2.3.3;
- Pari opportunità, Bilancio di genere e azioni riguardanti i disturbi specifici di apprendimento (disabilità o DSA) – cap. 5;

Infine, un capitolo è dedicato alle risorse finanziarie, compresi i risultati del progetto Good Practice in merito ai costi-efficienza-efficacia della gestione (cap. 4).

**d) Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.**

La Relazione dà evidenza degli obiettivi e dei risultati conseguiti in materia di anticorruzione e trasparenza, illustrandone il contributo all'interno del sistema di performance e, in particolare, nell'ambito della valutazione individuale dei dirigenti. La trattazione consente di verificare l'effettiva integrazione di tali ambiti nel ciclo della performance.

**e) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.**

Dalla documentazione esaminata emerge che la misurazione degli indicatori è stata effettuata

secondo le modalità definite nel PIAO e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La Relazione presenta in modo analitico gli esiti della performance organizzativa istituzionale e riporta i risultati complessivi relativi agli altri livelli di performance, rinviando alla piattaforma *Uniperformance* e alla documentazione di dettaglio. Nell'Allegato 2 è inoltre riportato l'esito del monitoraggio degli obiettivi organizzativi riferiti alle singole Strutture. L'andamento degli indicatori riferiti agli obiettivi del PIAO 2025 è stato misurato sulla base delle modalità previste dallo stesso, secondo quanto riportato nella documentazione trasmessa al NdV.

La Relazione presenta analiticamente gli esiti degli obiettivi e relativi indicatori riguardanti la performance organizzativa istituzionale. Per gli altri obiettivi (performance organizzativa dell'Amministrazione centrale, delle strutture decentrate; performance individuale del DG e dei dirigenti), il cui andamento è monitorato e definito a consuntivo attraverso la piattaforma *Uniperformance*, la Relazione presenta gli esiti complessivi e rimanda ai documenti specifici.

La Relazione riporta anche in dettaglio nell'allegato 4 la valutazione, in termini di percentuale di raggiungimento, di tutti gli obiettivi di performance organizzativa di struttura.

***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).***

I dati utilizzati provengono prevalentemente da fonti interne formalizzate e documentate, integrate da fonti esterne qualificate e riconosciute a livello nazionale. In particolare, per la descrizione delle attività istituzionali e dei risultati conseguiti vengono utilizzati dati provenienti dall'Anagrafe Nazionale Studenti, da Almalaurea, dal progetto Good Practices, dai ranking internazionali, nonché da banche dati istituzionali interne. Le informazioni risultano generalmente affidabili e coerenti con le finalità della rendicontazione, pur permanendo l'assenza di un sistema strutturato di controllo di gestione in grado di alimentare sistematicamente il processo valutativo.

I dati utilizzati nella parte descrittiva della Relazione, incentrata sulla situazione complessiva dell'Ateneo, sono acquisiti da fonti esterne (ad es. Anagrafe Nazionale Studenti, le rilevazioni Almalaurea, il progetto Good Practices, ecc.), altri da fonti interne ben documentate (ad es. le rilevazioni di *customer satisfaction*, banca dati IRIS per la parte sulla ricerca, etc.).

***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.***

La Relazione evidenzia gli scostamenti registrati rispetto ai target programmati, fornendo in diversi casi una rappresentazione dettagliata dei livelli di raggiungimento degli obiettivi. Permane tuttavia l'opportunità di rafforzare la descrizione delle motivazioni sottese agli eventuali mancati conseguimenti o ai risultati inferiori alle attese, al fine di migliorare la capacità esplicativa e l'utilità gestionale del documento.

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

Il processo di misurazione e valutazione dei risultati, descritto nella Relazione, è adeguato al modello (che incrementalmente viene migliorato di anno in anno) delineato nel SMVP 2025 e al tipo di

indicatori utilizzato.

Tale procedimento si è avvalso, peraltro, di una piattaforma informatica di raccolta dei dati relativi agli obiettivi (*Uniperformance*), e si è basato su un analitico monitoraggio in itinere, come si evince dall'allegato 1.

***i) Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio; indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi e le azioni positive.***

La Relazione contiene una specifica sezione dedicata all'analisi delle risorse economico-finanziarie dell'Ateneo e ai risultati del progetto Good Practice in termini di costi, efficienza ed efficacia della gestione. Sebbene tali elementi rappresentino un significativo avanzamento nella rendicontazione integrata, non emerge ancora una piena integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio. Tale obiettivo continua a rappresentare un'area di miglioramento per i futuri esercizi. Adeguata attenzione è invece riservata all'integrazione con le politiche di anticorruzione, trasparenza, pari opportunità e bilancio di genere. Nella Relazione sono riportati (cap. 4) dati sul Bilancio unico di Ateneo 2025 e sull'analisi "Costi-efficienza-efficacia della gestione" effettuata attraverso le rilevazioni Good Practice.

Risulta ancora migliorabile l'integrazione tra i due cicli. In ordine ad altri piani e programmi, l'elaborato contiene riferimenti all'anticorruzione e trasparenza, alle azioni positive in tema di pari opportunità e bilancio di genere.

***j) Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri).***

La pianificazione della performance riguarda tutto il Settore amministrativo, incluse le Strutture decentrate. La Relazione evidenzia i risultati conseguiti dalle diverse articolazioni organizzative e consente di verificare il contributo fornito dalle singole Strutture al raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

***k) Qualità della "filiera" obiettivi-indicatori-target.***

La filiera obiettivi-indicatori-target risulta complessivamente coerente e maggiormente strutturata rispetto agli esercizi precedenti. Permangono tuttavia margini di miglioramento riguardanti il rafforzamento del collegamento tra Piano Strategico e Piano della Performance, l'introduzione di indicatori maggiormente orientati alla misurazione dell'efficacia e del valore pubblico generato, la definizione di target maggiormente sfidanti per il Direttore Generale e i dirigenti e l'inserimento di specifici obiettivi di innovazione tra quelli individuali. Positivo il consolidamento delle rilevazioni di *customer satisfaction* e del loro utilizzo ai fini della valutazione della performance.

***l) Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa.***

La Relazione attribuisce adeguato rilievo alle attività di ascolto degli stakeholder e agli esiti delle rilevazioni di *customer satisfaction*, illustrando in maniera sistematica i risultati provenienti dalle indagini Good Practice e Almalaurea. I dati evidenziano un generale posizionamento positivo

dell'Ateneo, pur segnalando alcuni ambiti che richiedono ulteriori interventi di miglioramento e sui quali appare opportuno concentrare l'attenzione nel prossimo ciclo di programmazione.

***m) Elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell'Ateneo***

Il SMVP 2025, approvato nella seduta del CdA del 30/01/2025 e aggiornato nella seduta del CdA del 23/06/2025, è stato aggiornato rispetto al precedente, con:

- la modificazione della denominazione delle articolazioni amministrative competenti coinvolte sia nei processi di pianificazione e controllo che nei processi di budgeting;
- l'eliminazione della parte relativa alla proposta di modello per l'integrazione tra processi di budgeting e processi di pianificazione e controllo della performance; questa parte è stata sostituita con il modello ora avviato di sistema di performance-budgeting;
- in tema di obiettivi di customer satisfaction, viene introdotto che l'articolazione competente provvederà a inserire, in fase di rendicontazione, in piattaforma gli esiti del monitoraggio per ciascuna struttura interessata sulla base dei dati acquisiti dalle fonti esterne definite per tali obiettivi all'interno del PIAO;
- la modifica della definizione dei responsabili di strutture di III livello e del personale senza incarichi di responsabilità, in questo modo: i) da Categoria B a: Area degli operatori; ii) da Categoria C a: Area dei collaboratori; iii) da Categoria D a: Area dei funzionari;
- l'eliminazione della parte riguardante la valutazione del personale B, C, D e EP ai fini della Progressione economica orizzontale (PEO);
- l'introduzione di limitate specificazioni nell'ambito delle procedure di conciliazione, che chiariscono sia le modalità di risposta del DG verso i motivi di disaccordo sulla valutazione espressi da un/a dirigente, sia il coinvolgimento del soggetto apicale nella procedura di conciliazione riguardanti il personale EP, D, C e B;
- nelle schede relative alla valutazione comportamentale (riguardanti sia i responsabili di Strutture di terzo livello e il personale senza incarichi di responsabilità; sia i responsabili di Strutture di II Livello e Personale EP) la declaratoria riguardante il criterio "Rendimento quantitativo e qualitativo" è integrata considerando anche il lavoro a distanza;
- l'introduzione della "Scheda di valutazione dei Responsabili di Strutture di II Livello e Personale EP (in modalità di lavoro a distanza)";
- l'introduzione della "Scheda di valutazione dei Responsabili di Strutture di III livello e del personale senza incarichi di responsabilità (in modalità di lavoro a distanza)".

***n) Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate.***

Il PIAO 2025, gli obiettivi dei Dirigenti ed il SMVP sono stati approvati dal C.d.A. del 30 gennaio 2025. Il SMVP è stato aggiornato successivamente della seduta di C.d.A. del 23 giugno 2025.

***o) Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).***

La Relazione presenta una struttura organica e di agevole consultazione, corredata da grafici, tabelle e rappresentazioni sintetiche che facilitano la lettura dei risultati conseguiti e il confronto con i target programmati. Il linguaggio utilizzato risulta generalmente chiaro e comprensibile, mentre la presenza di sezioni tematiche dedicate ai principali ambiti di attività dell'Ateneo contribuisce a migliorarne l'efficacia comunicativa.

***p) Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e agli indirizzi e linee-guida di Anvur.***

La Relazione risulta sostanzialmente conforme alla normativa vigente e presenta un buon livello di coerenza rispetto agli indirizzi elaborati da Anvur.

**Sulla base di quanto argomentato, il Nucleo di Valutazione formula le seguenti raccomandazioni, finalizzate al progressivo rafforzamento del sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo.**

- Si raccomanda una maggiore qualificazione del processo di definizione degli obiettivi e dei relativi target, con particolare riferimento agli obiettivi assegnati alle strutture organizzative e agli indicatori connessi (specie con riferimento alle rilevazioni di customer satisfaction).
- Si raccomanda di incrementare il livello di sfida degli obiettivi programmati, al fine di rafforzarne la capacità di orientare il miglioramento organizzativo e di valorizzare maggiormente i risultati conseguiti.

Con specifico riferimento alla valutazione della performance istituzionale, si raccomanda che essa sia costruita tenendo preliminarmente conto dell'intero quadro degli obiettivi definiti nel Piano Strategico e annualmente declinati nel PIAO, prima di procedere all'individuazione e alla ponderazione degli obiettivi utilizzati ai fini della valutazione del Direttore Generale e della dirigenza. Tale impostazione appare coerente con la funzione della Relazione sulla Performance quale principale strumento di rendicontazione rivolto agli stakeholder, attraverso il quale è possibile rappresentare in maniera integrata l'andamento complessivo dell'Ateneo, verificare il grado di conseguimento degli obiettivi programmati, evidenziare eventuali scostamenti e illustrare le conseguenti azioni correttive o di miglioramento adottate.

Il Nucleo raccomanda altresì di:

- proseguire nel percorso di consolidamento dell'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio, rendendo maggiormente leggibile e trasparente il contributo delle risorse finanziarie e organizzative al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo;
- valorizzare il monitoraggio intermedio quale momento sostanziale del ciclo della performance, funzionale non soltanto alla verifica dell'avanzamento degli obiettivi programmati, ma anche all'eventuale attivazione tempestiva di interventi correttivi e alla promozione di processi di apprendimento organizzativo;
- affinare ulteriormente il sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi, attraverso

una più puntuale armonizzazione delle metriche valutative e l'introduzione, ovvero il perfezionamento, di descrittori comportamentali ancorati a standard osservabili e verificabili, al fine di contenere i margini di discrezionalità e rafforzare la robustezza metodologica del sistema di valutazione.

Il Nucleo auspica, infine, che la predisposizione del nuovo Piano Strategico consenta di realizzare un più efficace e sistematico allineamento tra performance istituzionale, performance organizzativa e performance individuale, assicurando una chiara riconducibilità degli obiettivi assegnati alle priorità strategiche dell'Ateneo e alle principali sfide che ne caratterizzano lo sviluppo.

Tutto ciò premesso e ritenuto, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Messina **valida** la Relazione sulla Performance 2025.

Messina, 26.06.2026