



**Università
degli Studi
di Palermo**

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

e p.c. ANVUR

Agenzia Nazionale di Valutazione del

Sistema Universitario e della Ricerca

anvur@pec.anvur.it

Documento di validazione della Relazione sulla performance

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle *"Linee guida per la Relazione annuale della performance"* n. 3/2018 adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha esaminato la Relazione sulla Performance approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 05/02 del 28/05/2026.

Il Nucleo di Valutazione, ai fini della validazione, riferita al processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione, ha preso in considerazione la documentazione relativa al Ciclo di Gestione della Performance, richiesta e prodotta dai competenti uffici dell'Amministrazione dell'Ateneo.

E' stata verificata la metodologia utilizzata nonché la coerenza, adeguatezza e affidabilità dei contenuti e dei dati riportati nella Relazione sulla Performance con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con D.R. n. 4039/2025 relativo al Ciclo di Gestione della Performance 2025.

Sulla base di quanto analizzato e riportato nella relazione di sintesi allegata al presente documento, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2025 dell'Università degli Studi di Palermo.

Palermo, 09/06/2026

Firma della Coordinatrice

F.to Giovanna Lo Nigro



**Università
degli Studi
di Palermo**

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione di sintesi sulla validazione della Relazione sulla Performance 2025
dell'Università degli Studi di Palermo



Sommario

La procedura di validazione	4
Struttura, chiarezza e conformità della Relazione (a, i, j e k)	5
Presenza dei risultati della performance sia individuale che organizzativa previsti nel il PIAO, coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva presentata con quella effettuata dal Nucleo, corretto utilizzo del metodo di calcolo degli indicatori e affidabilità dei dati, analisi degli scostamenti dei risultati dal target, adeguatezza del processo di misurazione e valutazione (b, c, e, f, g e h)	8
Integrazione degli obiettivi connessi a trasparenza e anticorruzione con gli obiettivi della performance (d)	9
Conclusioni e Raccomandazioni	10

La procedura di validazione

Nel presente documento, il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, illustra i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2025 dell'Università di Palermo (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

In data 28/05/2026, il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha adottato la Relazione sulla Performance anno 2025, completa dell'allegato, con delibera n. 499/2026 successivamente trasmessi il 5/06/2026 dal Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico al NdV.

La validazione del Nucleo è stata effettuata in conformità a quanto stabilito nelle *"Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance"* dalla Presidenza del Consiglio dei ministri/Dipartimento di Funzione Pubblica (n. 3/2018).

I criteri prescritti e presi in considerazione per l'analisi dei contenuti della Relazione 2025 sono i seguenti:

- a. coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa sia individuale) inseriti nel PIAO;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione 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;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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.).

La versione finale della Relazione, consolidata nell'adozione richiamata a cura del CdA, ha recepito gli esiti del monitoraggio del Ciclo della performance che, segnatamente, il Nucleo ha effettuato nella seduta del 18/05/2026, anche sulla base delle audizioni con il Settore Programmazione, Controllo e Valore Pubblico e i Direttori generali Dott. R. Agnello e Ing. A. Sorce che si sono avvicendati nel ruolo nel Ciclo 2025; inoltre, l'attività conoscitiva e istruttoria del NdV sulla Performance 2025 si è svolta nella seduta del 29/05/2026.

Di seguito, si analizza la Relazione per ambiti, al fine di riscontrare i requisiti sopra elencati necessari per la sua validazione.

Struttura, chiarezza e conformità della Relazione (a, i, j e k)

La Relazione presenta una struttura articolata per potere presentare con trasparenza e sinteticità la performance dell'Ateneo in tutti i suoi ambiti, fornendo anche un quadro di contesto utile al miglioramento gestionale ed alla funzionalità quale strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. Al contempo, la Relazione si avvale di un linguaggio chiaro, di tabelle di sintesi e di grafici che ne migliorano la comprensibilità. La Relazione risulta coerente con il PIAO, in particolare nelle sezioni I e II (rispettivamente scheda anagrafica e descrittiva dell'Amministrazione e Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione). In ordine alla completezza del documento, si registra l'omessa allegazione del Bilancio di genere e dell'aggiornamento del Gender Equality Plan (GEP), che non sono stati prodotti per il 2025. Risulta prodotto e allegato, invece, il documento di analisi della rilevazione del benessere organizzativo 2025. In particolare, la Relazione può sintetizzarsi in tre macro-contributi o macro-sezioni:

Nella prima macro-sezione, viene esposta una sintesi delle informazioni utili soprattutto per i portatori di interesse esterni. In particolare, sono descritti il contesto territoriale in cui l'Ateneo opera, la sua missione, sono riportati dati dimensionali riguardanti la comunità accademica, si illustrano l'offerta formativa, le attività di ricerca e innovazione e i servizi per gli studenti. E' presente per la prima volta una sezione dedicata alle attività svolte nell'ambito della Terza Missione, che testimonia l'impegno dell'Ateneo in termini di *public engagement*. La Relazione segue con la stessa struttura dello scorso anno. La prima parte della relazione si chiude con una sezione dedicata al progetto Good Practice: vengono riportate le misure di performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università, consentendo un raffronto tra l'Ateneo e gli altri Atenei che aderiscono al progetto in termini di *customer satisfaction* e costo dei servizi.

Nella seconda macro-sezione, in linea di continuità con l'impostazione della Relazione sulla Performance 2024, si introduce sinteticamente il SMVP e vengono richiamate le principali azioni di miglioramento programmate e attuate dall'Ateneo. In tale cornice, le azioni, raggruppate per



ambito di intervento, evidenziano gli effetti positivi derivanti dall'integrazione e dalla sinergia tra i diversi settori strategici, quali i sistemi informativi, la ricerca, la didattica e la conservazione e valorizzazione del patrimonio.

Per quanto riguarda i Sistemi Informativi, nel 2025, l'Ateneo ha avviato e strutturato il percorso di adeguamento alle disposizioni della Direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2) e al relativo quadro nazionale di recepimento, oltre agli interventi previsti nel PIAO.

Per quanto attiene alla Ricerca, e in particolare ai dottorati e assegni post dottorato, si rileva che è stato emanato con D. R. n. 12051 del 3/11/2025 il Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi post-dottorato ai sensi dell'articolo 22 -bis della L. 30 dicembre 2010, n. 240, a seguito dell'introduzione di tale nuova figura di ricerca (prevista dalla L. 5 giugno 2025, n. 79 di conversione, con modificazioni, del D.L. 7 aprile 2025, n. 45.). Inoltre, nella Relazione, si registra l'introduzione di una specifica sezione dedicata ai Centri dell'Università degli Studi di Palermo, in cui si riportano gli esiti della ricognizione su tali strutture organizzative e il riferimento al recente Regolamento per l'istituzione, il rinnovo e la gestione operativa dei Centri dell'Università degli Studi di Palermo (D.R. n.1102 del 04/02/2026) che disciplina organizzazione e attività delle tipologie presenti in Ateneo.

Nella sezione della Didattica, è valorizzato il riferimento all'attivazione del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria, oltre alla dimensione dei corsi nelle sedi decentrate e all'ampliamento dei corsi erogati in lingua inglese.

In merito alla conservazione e valorizzazione del patrimonio, quest'anno, oltre a riportare gli avvisi di finanziamento pubblicati dalla Regione siciliana a cui l'Ateneo ha partecipato (per uno dei quali l'Ateneo risulta inserito in graduatoria provvisoria), si dà contezza delle procedure espletate e si indica anche l'avvio di una procedura riguardante i lavori dei locali di via Marini da destinare ad ospedale veterinario quale azione a supporto dell'operatività gestionale delle attività del CdS di recente attivazione.

Nella Relazione, in modo sintetico, seguono i principali dati e le informazioni in ordine alle risorse economiche ed all'equilibrio economico-finanziario dell'Ateneo, che appaiono illustrati con rappresentazioni grafiche e richiamo quali-quantitativo alla consistenza e andamento delle principali voci del bilancio di riferimento.

Nel 2025 è proseguito, nelle quattro aree pilota individuate nel 2024, l'apprezzabile progetto volto a introdurre la coordinata "obiettivo strategico" all'interno del sistema di contabilità analitica. Il progetto è stato riconfigurato a seguito dell'incompatibilità del modulo CINECA Sprint con il software U-Budget, che ha reso necessario l'utilizzo di U-Gov e la realizzazione autonoma dell'interfaccia tra i due applicativi da parte dell'Ateneo.

La realizzazione di tale progetto riveste particolare importanza ai fini del rafforzamento dell'integrazione tra il Ciclo della performance e il Ciclo della programmazione economico-finanziaria.

Si apprezza, inoltre, la proposta del Direttore Generale formulata al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi individuali per il 2026, che prevede la reingegnerizzazione dell'applicativo FENICE e la sua evoluzione nella versione 2.0, con l'introduzione di uno specifico modulo dedicato al PIAO.

A tal proposito, il NdV raccomanda di proseguire lungo il percorso intrapreso, rendendo sempre più pervasivo e fruibile il collegamento tra performance organizzativa e risorse economico-finanziarie. Ciò consentirebbe di apprezzare pienamente la sostenibilità degli obiettivi che l'Ateneo si prefigge e di garantire, sia in fase di programmazione sia in fase di rendicontazione, una più efficace integrazione tra obiettivi e risorse economico-finanziarie.

Nel paragrafo dedicato all'Equilibrio di genere, pari opportunità e piena accessibilità, si riportano le azioni intraprese ed attuative degli obiettivi programmati nel GEP 2022/2024 articolato su cinque aree di intervento, in ordine al quale, si prende atto dello svolgimento dell'attività di aggiornamento del documento di programmazione che si concluderà con la prossima adozione del documento e del correlato Bilancio di genere.

Nella terza macrosezione, sono riportati gli specifici risultati della Performance che si riferiscono al Ciclo della performance 2025 nonché l'analisi dei rischi, trasparenza e anticorruzione. Su questa parte di contenuto, in relazione alla specificità della materia, la specifica trattazione è contenuta nei paragrafi seguenti.

Completa il documento l'allegato sulla rilevazione del benessere organizzativo 2025.

Alla luce di quanto esposto, il NdV ritiene che, dal punto di vista dei contenuti, la Relazione presenta una struttura coerente con gli obiettivi, gli indicatori e i target definiti nel PIAO 2025-2027 e risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il NdV, al contempo, raccomanda di migliorare la sinteticità della Relazione, di curarne l'omogeneità editoriale e di impostazione, di valorizzarne la dimensione valutativa e l'efficacia comunicativa mediante l'utilizzo di grafici di sintesi dei principali risultati dell'anno, da proporre all'inizio della Relazione, e/o mediante la predisposizione di un riassunto dei suoi contenuti.

Presenza dei risultati della performance sia individuale che organizzativa previsti nel il PIAO, coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva presentata con quella effettuata dal Nucleo, corretto utilizzo del metodo di calcolo degli indicatori e affidabilità dei dati, analisi degli scostamenti dei risultati dal target, adeguatezza del processo di misurazione e valutazione (b, c, e, f, g e h)

Il NdV, analizzando la macrosezione 3 della Relazione, constata che il processo di valutazione e gli strumenti adottati sono descritti e correttamente applicati e che risultano sufficientemente dettagliati sia la metodologia usata sia l'esposizione dei risultati.

In conformità con il Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP, D.R. 4039/2025), si rileva che è stata redatta la relazione di sintesi del monitoraggio in itinere in riferimento alla performance organizzativa dell'Ateneo e alla performance individuale dei Dirigenti per l'anno 2025, di cui il NdV ha preso atto nella seduta del 18/09/2025.

La macrosezione 3 comprende una sezione denominata "Rendicontazione, misurazione e valutazione della performance"; il NdV riscontra, all'interno di essa (cfr. pag. 107 ss.), l'indicazione puntuale dei risultati degli obiettivi di performance organizzativa previsti dal PIAO.

Tali risultati sono calcolati utilizzando correttamente quanto previsto nella descrizione dei rispettivi indicatori sulla base di dati di cui si indica la fonte, anche se in alcuni casi si ritrova la dicitura "fonte interna" con riferimento all'area dirigenziale competente. Si ribadisce e raccomanda, anche in linea di continuità con i contenuti di validazione dello scorso anno, l'importanza di identificare in modo puntuale la fonte dei dati e delle informazioni correlate a ciascun obiettivo.

Nel caso di risultati che non consentono di raggiungere il target, la Relazione indica le azioni comunque messe in atto con l'intento di raggiungerlo, analizzando lo scostamento senza però individuare specifiche azioni correttive atte a centrare il target ovvero motivazioni che rendono esplicito il contesto di criticità/impossibilità di perseguimento dell'obiettivo. La mancanza di tali elementi indebolisce il meccanismo di apprendimento organizzativo essenziale per la continuità del ciclo della performance, pertanto, il NdV raccomanda di approfondire l'analisi degli scostamenti come elemento di arricchimento del patrimonio conoscitivo dell'Organizzazione.

Si evidenzia l'intenzione di collegare gli obiettivi, gli indicatori e i risultati raggiunti (cfr. dalla Tabella 28 alla Tabella 33) con le priorità strategiche dell'Ateneo attraverso un ampio commento presente a valle di ogni tabella; tale elemento di novità rappresenta un contributo utile per dare evidenza dell'integrazione degli obiettivi operativi con la visione strategica dell'Ateneo, valorizzando il ruolo fondamentale e strutturale della pianificazione strategica rispetto alla

programmazione annuale. Analogo commento è riportato in relazione agli obiettivi di performance organizzativa.

Per quanto attiene alla performance individuale la valutazione viene effettuata in ottemperanza a quanto previsto dal SMVP vigente per il 2025 (D.R. n. 4039/2025) attraverso l'utilizzo dell'applicativo FENICE. Nella Relazione, sono descritti, in modo sintetico, i risultati del sistema di valutazione individuale del personale dipendente, tenendo conto della tipologia di personale e dell'articolazione dell'organizzazione amministrativa.

In particolare, sono riportati i punteggi della valutazione della performance individuale per l'anno 2025 fornendo un quadro riassuntivo del personale TAB (cfr. Tabella 34) e dei grafici che distinguono tra Amministrazione centrale, strutture decentrate, e aree dirigenziali, Direzione generale, Dipartimenti e Centri Autonomi, Scuola di Medicina e Chirurgia, Dirigenti. Nel 2025, il punteggio minimo attribuito risulta essere 3,26 per l'Amministrazione Centrale (3,56 nel 2024) e 2,8 per le Strutture Decentrate (3,32 nel 2024). Si nota un'elevata concentrazione sul punteggio massimo 5, che viene motivata in relazione al numero di eccellenze attribuibili per l'anno 2025. Sul punto, il NdV rileva che la motivazione risulta poco appropriata ed evidenzia la necessità di puntare ad una maggiore differenziazione dei giudizi, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e già oggetto di precedenti raccomandazioni del NdV, al fine di valorizzare in termini sostanziali il merito e il conseguimento degli obiettivi.

Alla luce delle considerazioni fin qui svolte, il NdV conferma nella Relazione la presenza dei risultati della performance sia individuale sia organizzativa previsti nel PIAO 2025/2027; la coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva riportata e quella effettuata dal NdV, la correttezza nel calcolo degli indicatori e l'affidabilità dei dati, la presenza dell'analisi degli scostamenti dei risultati dal target (b, c, e, f, g e h).

Integrazione degli obiettivi connessi a trasparenza e anticorruzione con gli obiettivi della performance (d)

L'attività di analisi del rischio svolta dall'Ateneo di Palermo consiste nella individuazione e relativo esame dei processi organizzativi interni all'Amministrazione ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi rilevati. Nel corso del 2025, come risulta altresì dalla relazione annuale del RPCT, l'Ateneo ha condotto un'attività di monitoraggio, su base semestrale, finalizzata alla verifica della corretta attuazione delle misure individuate nella Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2025/2027 al fine di accertare la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nel rispetto delle modalità e tempistiche previste.

Nella terza macrosezione della Relazione, sono riportate le azioni, le attività e i processi a sostegno dell'attuazione e dell'adempimento delle distinte misure e degli istituti giuridici correlati

alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione. Tale attività non ha evidenziato rilevanti elementi di criticità nel Ciclo 2025. Sul piano applicativo, in termini generali, le misure evidenziano un buon grado di attuazione, presentandosi in gran parte ben strutturate e recepite dall'Amministrazione e dalle sue componenti. In ordine alla rotazione del personale, anche nella cornice della recente riorganizzazione e delle procedure concorsuali in corso, si registra la mancata applicazione dell'istituto; inoltre, il NdV prende atto che l'applicazione dell'istituto del conflitto d'interessi non ha registrato alcuna comunicazione al RPCT correlata alla dichiarazione di astensione e, inoltre, le procedure di Whistleblowing hanno registrato n. 7 segnalazioni.

In tale ambito, si raccomanda un approccio maggiormente integrato con il Ciclo della performance, avendo cura di non limitarsi alla descrizione delle attività svolte ma di rendicontare l'impatto di tali fondamentali azioni attuative, in un'ottica di integrazione sostanziale rispetto alla dimensione della performance di Ateneo soprattutto in termini di cultura dell'etica pubblica, di trasparenza e di valore pubblico. In tale prospettiva, si raccomanda che siano implementate le attività di formazione del personale.

Conclusioni e Raccomandazioni

Il NdV, sulla base dell'attività di analisi compiuta e sopra sintetizzata alla luce dei requisiti previsti dalla normativa vigente, **valida la Relazione sulla Performance 2025**. Il quadro complessivo delle azioni e dei processi realizzati e descritti nella Relazione evidenzia una performance dell'Università degli Studi di Palermo caratterizzata da apprezzabili livelli di efficacia ed efficienza.

Al fine di agevolarne la consultazione e di fornire un quadro unitario degli aspetti suscettibili di ulteriore miglioramento, si riportano di seguito le principali raccomandazioni emerse nel corso dell'analisi:

- proseguire nel percorso di integrazione tra Ciclo della performance e Ciclo della programmazione economico-finanziaria, rendendo sempre più pervasivo e fruibile il collegamento tra obiettivi strategici, performance organizzativa, risorse economico-finanziarie e processi di rendicontazione, al fine di consentire una più compiuta valutazione della sostenibilità degli obiettivi programmati;
- migliorare la qualità e l'efficacia della rendicontazione della performance, rafforzando la sinteticità e la capacità comunicativa della Relazione, la tracciabilità delle fonti informative e l'analisi degli scostamenti tra risultati conseguiti e target programmati;
- consolidare la cultura della performance e del miglioramento continuo, promuovendo una maggiore differenziazione delle valutazioni individuali e una più stretta integrazione tra performance, trasparenza, prevenzione della corruzione e sviluppo delle competenze del personale.



Le raccomandazioni formulate sono orientate a rafforzare l'efficacia del Ciclo della performance e l'integrazione tra programmazione, monitoraggio e rendicontazione. In tale prospettiva, il NdV richiama l'importanza di rendere sempre più pervasivo il collegamento tra performance organizzativa e individuale e risorse economico-finanziarie, al fine di valutare con maggiore consapevolezza la sostenibilità degli obiettivi programmati. Le raccomandazioni mirano altresì a migliorare la capacità della Relazione di rappresentare e comunicare in modo trasparente, efficace, comprensibile e sintetico i risultati conseguiti, valorizzando le numerose iniziative e i progressi realizzati dall'Ateneo nei diversi ambiti di attività. Il Nucleo rileva con favore le iniziative già avviate in questa direzione.