

## B.3 Obiettivi individuali e di gruppo

**Livello di performance**

Per gli obiettivi a progetto, qualora il livello di performance preveda la sottrazione dal punteggio massimo di una percentuale per ogni mese di ritardo rispetto al termine di fine lavori, ai fini del calcolo, la decurtazione si applica per ogni mese, computato secondo il calendario comune, che risulti interamente decorso a partire dal giorno successivo alla data di scadenza. Il raggiungimento oltre il termine del 31.12 comporta sempre l'attribuzione di un punteggio dello 0%, se non diversamente indicato<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Inserito a seguito di monitoraggio in itinere.

# Direttore Generale

## Obiettivo individuale IND-01-DG Definire modalità per l'effettuazione di un preconsuntivo al fine di una più consapevole redazione del successivo bilancio di previsione

### Peso<sup>2</sup>

50%

### Azioni e finalità

La riduzione del FFO percepito dall'Ateneo nel 2024 e il concomitante adeguamento all'inflazione della retribuzione del personale docente, superiore alle medie degli ultimi anni, ha reso necessaria, oltre a una variazione di bilancio in corso d'anno, una accurata e prudentiale redazione del bilancio di previsione 2025-2027.

Considerato che permangono notevoli incertezze sia sulle risorse a disposizione del MUR per il finanziamento degli Atenei, sia sui loro criteri di distribuzione, appare necessario adottare ogni strumento utile a una più informata e consapevole gestione delle risorse.

L'obiettivo prevede la definizione da parte del Direttore Generale delle modalità per la redazione di un preconsuntivo al 30 settembre di ciascun anno, da condividere con gli Organi di Governo nella seduta del mese di ottobre, il quale consenta, anche tramite il raffronto con l'anno precedente, di verificare la sostenibilità economica dell'Ateneo, al fine di una redazione consapevole del successivo bilancio di previsione.

L'obiettivo è propedeutico all'obiettivo esecutivo RIS-03-P, assegnato all'Area Risorse e Bilancio, il quale prevede l'effettiva redazione e presentazione del menzionato preconsuntivo per l'anno 2025.

### Stakeholder

Istituzioni

### Utenti

-

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

L'obiettivo è collegato agli indirizzi generali per il bilancio di previsione

### Tipologia obiettivo

Progetto con data fine lavori

### Situazione iniziale e risultati attesi

#### Cronoprogramma

#### Deliverable

Definizione dei criteri per la redazione di un report preconsuntivo in relazione a:

- indicazioni alle Aree Dirigenziali su modalità e tempi delle informazioni da fornire all'Area risorse e bilancio
- stato del budget dell'anno in corso al 30.9, con particolare riferimento alle spese di personale
- proiezione del budget al 31.12, con particolare riferimento alle spese di personale
- elementi utili per la redazione del bilancio unico di previsione per l'anno successivo

<sup>2</sup> Peso introdotto in sede di monitoraggio in itinere.

**Specifiche**

Comunicazione al Consiglio di amministrazione di una relazione finale

Circolare alle Aree Dirigenziali

**Fonte**

Risultati del Consiglio di Amministrazione

Titulus

**Inizio lavori**

1.2.2025

**Fine lavori**

31.07.2025

**Livello di performance**

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

Il termine è definito con una tempistica tale da poter rendere completamente operativa la procedura dal 30.9.2025

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable**

Definizione dei criteri per la redazione di un report preconsuntivo in relazione a:

- indicazioni alle Aree Dirigenziali su modalità e tempi delle informazioni da fornire all'Area risorse e bilancio
- stato del budget dell'anno in corso al 30.9, con particolare riferimento alle spese di personale
- proiezione del budget al 31.12, con particolare riferimento alle spese di personale
- elementi utili per la redazione del bilancio unico di previsione per l'anno successivo

In linea coi tempi previsti

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Obiettivo esecutivo RIS-03-P Effettuare un preconsuntivo al fine di una più consapevole redazione del successivo bilancio di previsione<sup>3</sup>

### Peso

---

50%

### Finalità e azioni

---

La riduzione del FFO percepito dall'Ateneo nel 2024 e il concomitante adeguamento all'inflazione della retribuzione del personale docente, superiore alle medie degli ultimi anni, ha reso necessaria, oltre a una variazione di bilancio in corso d'anno, una accurata e prudentiale redazione del bilancio di previsione 2025- 2027.

Considerato che permangono notevoli incertezze sia sulle risorse a disposizione del MUR per il finanziamento degli Atenei, sia sui loro criteri di distribuzione, appare necessario adottare ogni strumento utile a una più informata e consapevole gestione delle risorse.

L'obiettivo prevede la presentazione agli Organi di Governo di un preconsuntivo al 30 settembre di ciascun anno, da condividere nella seduta del mese di ottobre, che consenta, anche tramite il raffronto con l'anno precedente, di verificare la sostenibilità economica dell'Ateneo, al fine di una redazione consapevole del successivo bilancio di previsione.

L'obiettivo è collegato all'obiettivo individuale del Direttore Generale IND-01-DG, il quale dovrà definire la procedura e gli elementi di tale preconsuntivo.

### Stakeholder

---

Istituzioni

### Utenti

---

-

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

L'obiettivo è collegato agli indirizzi generali per il bilancio di previsione

### Strutture responsabili

---

#### Principale struttura responsabile

Area risorse e bilancio

#### Altre strutture responsabili

-

### Unità organizzative di riferimento

---

Servizio bilancio, Servizio centri autonomi di gestione e attività commerciale, Servizio trattamento economico del personale

### Eventuali altre strutture coinvolte

---

Tutte le strutture

---

<sup>3</sup> Obiettivo introdotto in sede di monitoraggio in itinere.

## Risorse

---

### Risorse economiche comprensive dei costi indiretti e di personale

€ 186.656

### Risorse umane

2 FTE

## Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

## Peso nella prospettiva della Balanced Scorecard

---

30%

## Situazione iniziale e risultati attesi

---

### Cronoprogramma

#### Deliverable

Presentazione di un report preconsuntivo al 30.9.2025 al Consiglio di Amministrazione redatto secondo le indicazioni del Direttore Generale

#### Specifiche

Comunicazione al Consiglio di Amministrazione del preconsuntivo

#### Fonte

Risultati del Consiglio di Amministrazione

#### Inizio lavori

1.2.2025

#### Fine lavori

31.10.2025

#### Livello di performance

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

#### Criteri di definizione del termine

Il termine è definito con una tempistica tale da poter utilizzare i risultati per la redazione del bilancio 2026-2028

## Monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

#### Deliverable

Presentazione di un report preconsuntivo al 30.9.2025 al Consiglio di amministrazione redatto secondo le indicazioni del Direttore Generale

In linea coi tempi previsti

#### Esito del monitoraggio

In linea con le attese

#### Motivazione dell'eventuale scostamento

-

#### Data di rilevazione

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

#### Azioni correttive messe in atto o progettate

-

#### Risultato finale previsto

Raggiunto

## Obiettivo individuale RIS-01-P Rispettare i tempi di pagamento

### Azioni e finalità

A partire dal PIAO 2023-2025 l'Ateneo ha introdotto un obiettivo volto a incentivare il rispetto dei tempi di pagamento, in ottemperanza all'art. 4 bis del D.L. n. 13 del 24.2.2023. Tale decreto, convertito con modifiche dalla L. n. 41 del 21.4.2023, prevede infatti che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai dirigenti apicali delle rispettive strutture) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, in riferimento all'indicatore di ritardo annuale.

L'obiettivo incide sulla performance complessiva di Ateneo, e su quella complessiva di tutti i dirigenti, e viene misurato tramite la Piattaforma dei Crediti Commerciali.

### Stakeholder

Istituzioni

### Utenti

-

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

L'obiettivo è collegato agli indirizzi generali per il bilancio di previsione

### Tipologia obiettivo

Consolidamento dei processi

### Situazione iniziale e risultati attesi

#### Indicatore

Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti

#### Motivazione della scelta

L'indicatore è obbligatorio per legge

#### Tipologia

Efficacia oggettiva

#### Formula di calcolo

Media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture

#### Specifiche dati

Si considerano le fatture scadute e pagate nell'anno (dal giorno della scadenza al giorno di pagamento).

#### Periodo di riferimento

Anno solare

#### Fonte

Piattaforma dei Crediti Commerciali

Validazione del Collegio dei Revisori dei Conti

#### Valori

Valore iniziale 2023	Target 2025	Target 2026	Target 2027
-14	0	0	0

#### Criteri di definizione dei target

Il target è stabilito in relazione al limite previsto dalla legge

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

*Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti*

Non rilevabile in sede di monitoraggio

### Esito del monitoraggio

Non rilevabile

### Motivazione dell'eventuale scostamento

-

### Data di rilevazione

-

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

Azioni correttive messe in atto o progettate

-

### Risultato finale previsto

Raggiunto

# Dirigenti

Dirigente dell'Area didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione

## Obiettivo individuale IND-02-DIR Adeguare il Regolamento didattico di Ateneo alle linee guida del MUR per l'offerta formativa a distanza

### Peso

---

95%

### Azioni e finalità

---

L'Ateneo partecipa alla programmazione triennale MUR 2024-2026 con un progetto denominato ampliamento dell'offerta formativa a corsi erogati a distanza.

Attualmente presso l'Ateneo sono attivati 2 corsi di laurea con modalità di erogazione mista e, nell'ambito del menzionato progetto, vi è l'intenzione di incrementare i corsi di tale tipologia e di introdurre corsi prevalentemente e integralmente a distanza, valorizzando anche la partecipazione al progetto nazionale EduNext.

L'unica normativa interna vigente in materia è rappresentata dalle Disposizioni regolamentari provvisorie per i corsi in e-learning dell'Ateneo emanate, con D.R. n. 4021 del 2015.

Recentemente sono state introdotte dal MUR, con D.M. n. 1835 del 6.12.2024, le linee guida per l'offerta formativa a distanza, che ridefiniscono i requisiti per l'accreditamento iniziale e periodico delle menzionate tipologie di corso, introducendo significative novità.

L'art. 4 di tale decreto prevede che il Regolamento didattico di Ateneo debba contenere una serie di elementi e integrare una specifica Carta dei Servizi.

È, quindi, evidente la necessità di adeguare la normativa interna alle menzionate linee guida MUR, al fine di fornire indicazioni omogenee e coerenti con la normativa nazionale per l'istituzione e la trasformazione dei corsi erogati in modalità diversa da quella convenzionale, supportando così il progetto presentato dall'Ateneo nell'ambito della programmazione ministeriale.

### Stakeholder

---

Studentesse, studenti e loro famiglie

### Utenti

---

Studentesse e studenti

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 1 Allineare l'offerta formativa alle sfide presenti e future e alle esigenze della società e delle persone, valorizzando la dimensione internazionale della didattica

Obiettivo Operativo 1.2 Adottare metodologie didattiche innovative che pongano le studentesse e gli studenti al centro del processo formativo anche ampliando l'offerta formativa a corsi erogati a distanza

### Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

## Situazione iniziale e risultati attesi

---

### Deliverable

Revisione, secondo la procedura prevista, del Regolamento Didattico di Ateneo - Parte Generale, adeguandolo a quanto previsto dal D.M. n. 1835/2024, integrando gli elementi previsti dal relativo art. 4 e, in particolare, definendo la prevista Carta dei Servizi

### Specifiche

Emanazione del Regolamento da parte del Rettore

### Fonte

Titulus

### Inizio lavori

1.2.2025

### Fine lavori

31.10.2025

### Livello di performance

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

### Criteri di definizione del termine

Il termine tiene conto della procedura aggravata necessaria per le modifiche del Regolamento Didattico di Ateneo-Parte Generale

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

#### Deliverable

Revisione, secondo la procedura prevista, del Regolamento Didattico di Ateneo - Parte Generale, adeguandolo a quanto previsto dal D.M. n. 1835/2024, integrando gli elementi previsti dal relativo art. 4 e, in particolare, definendo la prevista Carta dei Servizi

Deliverable raggiunto

#### Esito del monitoraggio

In linea con le attese

#### Motivazione dell'eventuale scostamento

-

#### Data di rilevazione

11.7.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

#### Azioni correttive messe in atto o progettate

-

#### Risultato finale previsto

Raggiunto

## Dirigente dell'Area ICT \*

### Obiettivo individuale IND-03-DIR Adeguare l'Agenda Digitale di Ateneo al Piano Strategico per il triennio 2025-2027

#### Peso

---

95%

#### Azioni e finalità

---

Il Piano Triennale per l'informatica nella PA 2024-2026 evidenzia l'importanza della figura del Responsabile della Transizione Digitale (RTD), identificato per l'Ateneo nel Dirigente dell'Area ICT, e del suo ufficio di supporto (UTD), al fine di definire i criteri di progettazione dei processi digitali, in collegamento con la pianificazione strategica e la programmazione operativa.

Inoltre, il sistema AVA 3 di ANVUR prevede tra gli indicatori qualitativi per la valutazione della sede due documenti:

- Documento di pianificazione di Ateneo sulla gestione delle attrezzature;
- Documento di pianificazione di Ateneo sulla gestione delle informazioni e delle conoscenze.

A novembre 2023, gli Organi di Governo, su proposta di CeDIA, ora Area ICT, hanno approvato l'Agenda Digitale dell'Università degli Studi di Genova 2023-2025, che, in conformità con il Piano Triennale per l'informatica dell'AGID, indica i progetti in corso o previsti, le modalità di gestione delle attrezzature (ad esempio per la Didattica Digitale Integrata), delle infrastrutture (ad es. datacenter) e delle tecnologie (ad esempio applicativi).

Tale documento definisce, infatti, gli obiettivi specifici di questo ambito, evidenziando il riferimento a quelli strategici e operativi del Piano Strategico, e le risorse necessarie.

Tenuto conto delle modifiche organizzative e dell'aggiornamento del Piano Strategico 2021-2026, si ritiene necessario l'adeguamento 2025-2027 del documento.

#### Stakeholder

---

Studentesse, studenti e loro famiglie, personale, istituzioni

#### Utenti

---

-

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

#### Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

#### Situazione iniziale e risultati attesi

---

##### Deliverable

Approvazione dell'Agenda digitale 2025-2027 che pianifichi per il periodo di riferimento:

- la gestione delle attrezzature (hardware)
- la gestione degli applicativi (software)
- la gestione delle informazioni e delle conoscenze (architettura del sistema informativo)
- policy di utilizzo degli strumenti informatici
- policy per la sicurezza informatica

##### Specifiche

Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su parere del Senato Accademico

##### Fonte

Verbale degli Organi di Governo

**Inizio lavori**

1.2.2025

**Fine lavori**

31.7.2025

**Livello di performance**

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti affinché l'Agenda sia approvata a valle del prossimo aggiornamento del Piano Strategico

\*l'obiettivo verrà assegnato al Dirigente dell'Area quando nominato e non concorrerà alla performance individuale del dirigente attualmente nominato ad interim

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable**

Approvazione dell'Agenda digitale 2025-2027 che pianifichi per il periodo di riferimento:

- la gestione delle attrezzature (hardware)
- la gestione degli applicativi (software)
- la gestione delle informazioni e delle conoscenze (architettura del sistema informativo)
- policy di utilizzo degli strumenti informatici
- policy per la sicurezza informatica

In linea coi tempi previsti

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area legale e generale

### Obiettivo individuale IND-04-DIR Monitorare e adeguare i regolamenti per i quali sono state rilevate criticità nell'ambito del riesame effettuato

#### Peso

---

95%

#### Azioni e finalità

---

Nel 2024, al Dirigente dell'Area legale e generale è stato assegnato l'obiettivo INDDIR-09 Definire e implementare una procedura di riesame del Sistema di Governance con particolare riferimento ai Regolamenti interni vigenti nell'Ateneo. Tale obiettivo ha consentito la presentazione agli Organi di Governo di una relazione nella quale sono stati evidenziati, tra gli altri, i regolamenti che necessitano di adeguamenti.

Nel corso del 2025, anche in collegamento con l'obiettivo esecutivo PRO-06-O Analizzare e adeguare i regolamenti al fine della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si inizierà a procedere a una verifica in relazione a questo elemento e ai necessari aggiornamenti per i regolamenti ritenuti di prioritaria modifica.

L'Area legale e generale nell'ambito del compito di assicurare il presidio giuridico all'Ateneo, supporterà le altre Aree Dirigenziali, assicurando l'omogeneità degli interventi, e informerà gli Organi di Governo sugli adeguamenti effettuati

Oltre a questo compito generale, il Dirigente dell'Area legale e generale provvederà all'adeguamento del Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti, la cui modifica non appare più procrastinabile.

#### Stakeholder

---

Istituzioni

#### Utenti

---

-

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

#### Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

#### Situazione iniziale e risultati attesi

---

##### Deliverable

###### *Deliverable 1*

Aggiornamento del Report presentato agli Organi di Governo nel 2024 relativo al censimento dei Regolamenti vigenti e delle loro criticità

###### *Deliverable 2*

Emanazione delle modifiche al Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti

##### Specifiche

###### *Deliverable 1*

Comunicazione agli Organi di Governo

###### *Deliverable 2*

Emanazione del regolamento con Decreto Rettorale

**Fonte**

*Deliverable 1*

Verbali degli Organi di Governo

*Deliverable 2*

Titulus

**Inizio lavori**

*Deliverable 1-2*

1.2.2025

**Fine lavori**

*Deliverable 1-2*

31.12.2025

**Livello di performance**

*Deliverable 1*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

*Deliverable 2*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti in modo tale da poter disporre delle informazioni e dell'aggiornamento dall'inizio del 2026

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable 1**

Aggiornamento del Report presentato agli Organi di Governo nel 2024 relativo al censimento dei Regolamenti vigenti e delle loro criticità

In linea coi tempi previsti

La tabella relativa al censimento dei regolamenti vigenti è in continuo aggiornamento a cura dell'Area Legale e Generale. Nel mese di giugno 2025 detta tabella è stata trasmessa a tutti i Dirigenti per raccogliere eventuali proposte relative sia a regolamenti di nuova emanazione sia inerenti a possibili aggiornamenti dei regolamenti di rispettiva competenza. È stata inoltre predisposta una proposta di aggiornamento della pagina web del sito istituzionale "Statuto e regolamenti". Detta proposta è stata condivisa con l'Area ICT. Nel mese di ottobre si prevede di comunicare agli organi l'esito dell'aggiornamento riferito all'anno 2025.

**Deliverable 2**

Emanazione delle modifiche al Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti

Deliverable raggiunto

Il testo del nuovo Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti e delle studentesse è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 17.6.2025 ed emanato con D.R. n.2728 del 1.7.2025. Esso entrerà in vigore a decorrere dal 16.7.2025.

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

01.07.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area negoziale

### Dirigente dell'Area per le Strutture Fondamentali

#### **Obiettivo individuale IND-05-DIR Formare il personale sulle procedure negoziali e sull'uso delle piattaforme di e-procurement**

---

##### **Peso**

95%

---

##### **Azioni e finalità**

Il nuovo codice degli appalti, emanato con il D. Lgs 36/2023, ha introdotto numerose novità, sulle quali l'Ateneo ha svolto formazione teorica in occasione della sua entrata in vigore.

A partire dal 2024 è attiva una Comunità Professionale di formazione, gestita dall'Area Negoziale, che supporta e forma il personale tecnico-amministrativo che si occupa di procedure negoziali. Tale comunità è stata attivata a seguito dell'analisi dei fabbisogni formativi, la quale ha rilevato una notevole esigenza per le procedure negoziali e l'utilizzo delle piattaforme di e-procurement, motivato anche dal notevole turnover di personale degli ultimi anni.

Considerati i costi di una formazione massiva del personale esterna, la quale comunque non potrebbe tenere conto delle specifiche esigenze dell'Ateneo, per il 2025 si prevede, nell'ambito della menzionata Comunità Professionale, di aggiornare tramite formazione a distanza, sincrona, le competenze del personale in relazione alle procedure negoziali e all'uso delle piattaforme di e-procurement con l'esame di casi pratici.

---

##### **Stakeholder**

Personale

---

##### **Utenti**

Personale tecnico-amministrativo

---

##### **Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico**

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

---

##### **Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026**

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

---

##### **Tipologia obiettivo**

Progetto con data fine lavori

---

##### **Situazione iniziale e risultati attesi**

###### **Deliverable**

Erogazione del corso di formazione a distanza Utilizzo piattaforma MePA: novità, criticità, soluzioni, previsto per il 2025 dal Piano di Formazione 2025-2027 in modalità sincrona

###### **Specifiche**

Specifiche previste dal Piano di Formazione

###### **Fonte**

Piattaforme integrate Microsoft

###### **Inizio lavori**

1.2.2025

**Fine lavori**

30.6.2025

**Livello di performance**

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti in base alla programmazione dell'offerta del Piano di Formazione 2025-2027

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable**

Erogazione del corso di formazione a distanza Utilizzo piattaforma MePA: novità, criticità, soluzioni, previsto per il 2025 dal Piano di Formazione 2025-2027 in modalità sincrona

Deliverable raggiunto

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area personale

### Obiettivo individuale IND-06-DIR Emanare un regolamento relativo alla mobilità interna del personale tecnico-amministrativo

#### Peso

---

95%

#### Azioni e finalità

---

La mobilità interna del personale tecnico-amministrativo costituisce un efficace strumento di gestione per lo sviluppo delle competenze e un'efficace distribuzione dei carichi di lavoro in relazione ai fabbisogni delle diverse strutture.

L'ultima normativa in materia approvata è la Normativa di attuazione sperimentale dell'art. 32 del CCI, contratto collettivo integrativo non più in vigore dal 2011.

Considerata anche la stipula del CCNL nazionale di comparto non appare più prorogabile l'introduzione di una normativa che tenga conto delle nuove esigenze dell'Ateneo e del personale.

In particolare, nel questionario sul benessere organizzativo somministrato nel 2024, il personale ha manifestato una percezione al di sotto delle attese per quanto riguarda la sezione Carriera e sviluppo professionale, che al suo interno prevede domande sull'utilizzo e lo sviluppo delle competenze.

Nel 2025, si provvederà, quindi, alla definizione di una nuova normativa, applicando gli strumenti di relazione sindacale previsti dal CCNL, tesa a coniugare efficacia ed efficienza con la trasparenza e lo sviluppo delle competenze del personale.

#### Stakeholder

---

Personale

#### Utenti

---

Personale tecnico-amministrativo

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

#### Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

#### Situazione iniziale e risultati attesi

---

##### Deliverable

Emanazione di un regolamento sulla mobilità interna del personale tecnico-amministrativo che normi:

- Mobilità su richiesta del dipendente
- Mobilità su posto disponibile
- Mobilità d'ufficio
- Distacco

##### Specifiche

Emanazione del regolamento con Decreto Rettorale

##### Fonte

Titulus

##### Inizio lavori

1.2.2025

##### Fine lavori

31.12.2025

**Livello di performance**

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 100%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti in modo tale da poter disporre della nuova normativa dall'inizio del 2026

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable**

Emanazione di un regolamento sulla mobilità interna del personale tecnico-amministrativo che normi:

- Mobilità su richiesta del dipendente
- Mobilità su posto disponibile
- Mobilità d'ufficio
- Distacco

In linea coi tempi previsti

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione

### Obiettivo individuale IND-07-DIR Monitorare e migliorare la gestione dei progetti collegati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

#### Peso

---

95%

#### Azioni e finalità

---

L'Ateneo prende parte a numerosi progetti di Ricerca e Innovazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che rappresentano una notevole opportunità anche per l'attrazione di nuove risorse, ma si concentrano in un periodo di tempo definito.

In particolare, UniGe partecipa, oltre che a centri nazionali, partenariati estesi ed ecosistemi, a 24 progetti finanziati dal PNRR (21 sulla Missione 4 - Componente 2, 2 sulla Missione 2 - Componente 2 e 1 sulla Missione 1 - componente 2) e 3 progetti finanziati dal PNC di cui:

- 3 nell'ambito dell'Investimento 1.4 (M4C2) "Potenziamento strutture di ricerca e creazione di 'campioni nazionali di R&S' su alcune Key Enabling Technologies"
- 4 relativi all'Investimento 1.3 (M4C2) "Partenariati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca"
- 1 in riferimento all'Investimento 1.5 (M4C2) "Creazione e rafforzamento di Ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità"
- 8 in risposta ai bandi dell'Investimento 3.1 (M4C2) "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione"
- 5 per l'Investimento 1.2 (M4C2) "Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori"
- 2 in riferimento all'Investimento 3.5 (M2C2) "Ricerca e sviluppo sull'idrogeno"
- 3 in riferimento all'Ecosistema innovativo della salute (PNC)
- 1 relativo all'Investimento 6 (M1C2) "Sistema della proprietà industriale"

Considerato l'avvicinarsi della conclusione dei progetti, appare necessario uno specifico monitoraggio, che si aggiunge a quello effettuato dalla cabina di regia, dello stato di avanzamento dei progetti, al fine di individuare eventuali criticità e di attuare interventi correttivi che consentano all'Ateneo di raggiungere i risultati attesi e conservare i finanziamenti ricevuti.

#### Stakeholder

---

Comunità scientifica, sistema sociale e produttivo, istituzioni

#### Utenti

---

-

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

VP-04-E Contribuire allo sviluppo dell'economia locale e nazionale, con particolare riferimento all'utilizzo dei risultati della ricerca

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 4 Potenziare l'attività di ricerca di base e applicata in sinergia con le iniziative locali, nazionali, europee e internazionali, in chiave interdisciplinare e di contaminazione delle competenze

Obiettivo Operativo 4.1 Consolidare il tasso di partecipazione e successo a bandi competitivi per la ricerca, in particolare, internazionali

Obiettivo Operativo 4.2 Potenziare le infrastrutture e gli strumenti a supporto della ricerca, anche completando le attività dei progetti finanziati dal PNRR e PNC

Obiettivo Operativo 4.3 Rafforzare l'attrattività della ricerca per il sistema produttivo territoriale

#### Tipologia obiettivo

---

Progetto con data fine lavori

## Situazione iniziale e risultati attesi

---

### Deliverable

#### Deliverable 1

Report sullo stato di avanzamento al 30.6.2025 dei progetti menzionati nella descrizione in relazione a:

- analisi dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi
- analisi delle risorse utilizzate e disponibili rispetto a quelle finanziate
- analisi degli aspetti giuridici, economici e fiscali dei rapporti con i soggetti terzi
- individuazione di eventuali criticità
- individuazione dei conseguenti interventi correttivi

#### Deliverable 2

Report sugli interventi correttivi attuati

Nel caso nel Deliverable 1 non individui la necessità di interventi correttivi, il Deliverable è sostituito da un aggiornamento al 30.11.2025 del Deliverable 1.

### Specifiche

#### Deliverable 1-2

Comunicazione al Consiglio di Amministrazione

### Fonte

#### Deliverable 1-2

Verbali del Consiglio di Amministrazione

### Inizio lavori

#### Deliverable 1

1.2.2025

#### Deliverable 2

1.8.2025

### Fine lavori

#### Deliverable 1

31.7.2025

#### Deliverable 2

31.12.2025

### Livello di performance

#### Deliverable 1

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%.

#### Deliverable 2

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

### Criteri di definizione del termine

I termini sono definiti in modo tale da concludere il processo di analisi e intervento entro l'anno solare

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

#### Deliverable 1

Report sullo stato di avanzamento al 30.6.2025 dei progetti menzionati nella descrizione in relazione a:

- analisi dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi
- analisi delle risorse utilizzate e disponibili rispetto a quelle finanziate
- analisi degli aspetti giuridici, economici e fiscali dei rapporti con i soggetti terzi
- individuazione di eventuali criticità
- individuazione dei conseguenti interventi correttivi

In linea coi tempi previsti

#### Deliverable 2

Report sugli interventi correttivi attuati.

Nel caso nel Deliverable 1 non individui la necessità di interventi correttivi, il Deliverable è sostituito da un aggiornamento al 30.11.2025 del Deliverable 1.

In linea coi tempi previsti

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

**Azioni correttive e risultato finale previsto**

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

Nei casi di criticità evidenziate in merito all'attuazione di bandi a cascata emanati da UniGe, si è provveduto ad accompagnare i beneficiari nella rimodulazione progettuale

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area risorse e bilancio

### Obiettivo individuale IND-08-DIR Formare il personale sulla contabilità economico patrimoniale in vista dell'introduzione di accrual

#### Peso

95%

#### Azioni e finalità

La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.

In particolare, il 26 giugno 2024 è stato completato il set di standard contabili previsto dalla Riforma 1.15, raggiungendo in tal modo l'obiettivo della prima Milestone della Riforma 1.15 (M1C1-108).

Successivamente al raggiungimento della milestone M1C1-108, è stata adottata dal MEF una disposizione normativa per disciplinare gli adempimenti relativi all'elaborazione degli schemi di bilancio accrual, con riferimento all'esercizio 2025, da parte di un numero di amministrazioni che coprano almeno il 90% della spesa pubblica primaria (milestone M1C1-118); ciò come fase preparatoria e propedeutica all'adozione, entro il secondo trimestre 2026 (pilot phase), del provvedimento legislativo che disciplinerà l'introduzione della riforma stessa a partire dal 2027.

Benché il MEF provvederà ad una specifica formazione per la transizione al nuovo sistema, è necessario che il personale dell'Ateneo vi giunga con la consapevolezza e la padronanza del sistema contabile economico patrimoniale.

Dal 2024 è attiva una Comunità Professionale di formazione, gestita dall'Area Risorse e Bilancio, al fine di supportare e formare il personale dell'Ateneo che si occupa di contabilità. Tale comunità è stata attivata a seguito dell'analisi dei fabbisogni formativi, la quale ha rilevato una significativa esigenza per la contabilità e l'utilizzo dell'applicativo U-Gov, motivata anche dal notevole turnover di personale degli ultimi anni.

Considerati i costi non sostenibili per l'effettuazione di una formazione massiva sull'applicativo del personale da parte di CINECA, per il 2025 si prevede, nell'ambito della menzionata Comunità Professionale, di aggiornare tramite formazione a distanza, sincrona e asincrona, le competenze del personale che utilizza l'applicativo in relazione al sistema contabile di Ateneo e agli aspetti informatici.

#### Stakeholder

Personale

#### Utenti

Personale tecnico-amministrativo

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

#### Tipologia obiettivo

Progetto con data fine lavori

#### Situazione iniziale e risultati attesi

##### Deliverable

###### Deliverable 1

Erogazione di un corso a distanza in modalità sincrona aperto a tutti i componenti della Comunità Professionale "Contabilità" sulle seguenti tematiche:

- contabilità economico patrimoniale

- adempimenti fiscali
- utilizzo di U-Gov

*Deliverable 2*

Messa a disposizione del medesimo corso in modalità asincrona a tutto il personale tecnico-amministrativo

**Specifiche**

*Deliverable 1*

Effettuazione in modalità sincrona e registrazione del corso su Teams

*Deliverable 2*

Messa a disposizione del corso su Stream o Sharepoint

**Fonte**

*Deliverable 1-2*

Piattaforme integrate Microsoft

**Inizio lavori**

*Deliverable 1-2*

1.2.2025

**Fine lavori**

*Deliverable 1-2*

31.12.2025

**Livello di performance**

*Deliverable 1*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

*Deliverable 2*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

**Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti in modo tale da concludere la formazione entro l'anno

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

**Deliverable 1**

Erogazione di un corso a distanza in modalità sincrona aperto a tutti i componenti della Comunità Professionale "Contabilità" sulle seguenti tematiche:

- contabilità economico patrimoniale
- adempimenti fiscali
- utilizzo di U-Gov

In linea coi tempi previsti

**Deliverable 2**

Messa a disposizione del medesimo corso in modalità asincrona a tutto il personale tecnico-amministrativo

In linea coi tempi previsti

**Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

30.06.2025

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Dirigente dell'Area Tecnica

### **Obiettivo individuale IND-09-DIR Dare attuazione alla formazione obbligatoria in materia di Building Information Modeling, come previsto dal relativo piano**

#### **Peso**

95%

#### **Azioni e finalità**

Dal 2025, per una vasta gamma di progetti pubblici è previsto l'uso obbligatorio del Building Information Modeling (BIM). Il Codice degli Appalti (D.lgs. 36/2023) conferma, infatti, l'impostazione del vecchio codice e del D.M. 312/2021.

Le pubbliche amministrazioni sono state chiamate ad adeguarsi in tempi brevi, in particolare, prevedendo l'adozione di un atto organizzativo con procedure di gestione e controllo del BIM e la formazione specifica del personale.

A tal fine, nel 2024, con l'ausilio di terzi è stato redatto un piano di formazione che prevede una specifica formazione per ogni tipologia di figura, in quanto tale tipologia di corso, essendo obbligatorio, non rientra nel Piano di Formazione 2025-2027 inserito nel PIAO e grava su risorse specifiche. È, altresì, in fase di completamento un atto organizzativo, anch'esso specifico per il BIM, che individua, tra l'altro, gli uffici interessati e di conseguenza i destinatari degli interventi informativi. Nel corso del 2025 è necessario procedere alla formazione prevista.

#### **Stakeholder**

Personale

#### **Utenti**

Personale

#### **Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico**

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### **Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026**

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

#### **Tipologia obiettivo**

Progetto con data fine lavori

#### **Situazione iniziale e risultati attesi**

##### **Deliverable**

###### *Deliverable 1*

Formazione di BIM manager e CDE manager

###### *Deliverable 2*

Formazione BIM coordinator

##### **Specifiche**

###### *Deliverable 1-2*

Figure individuate dall'atto organizzativo BIM

Formazione prevista dal Piano di Formazione BIM

##### **Fonte**

Attestati depositati presso il Settore welfare e sviluppo del personale

##### **Inizio lavori**

1.2.2025

#### **Fine lavori**

*Deliverable 1*

30.4.2025

*Deliverable 2*

31.12.2025

#### **Livello di performance**

*Deliverable 1*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%, per ogni mese di ritardo rispetto al termine è sottratto dal punteggio il 10%.

*Deliverable 2*

Alla fine dei lavori entro il termine è attribuito un punteggio del 50%. Al raggiungimento oltre il 31.12.2025 è attribuito un punteggio dello 0%

#### **Criteri di definizione del termine**

I termini sono definiti in base alla programmazione dell'offerta del Piano di Formazione BIM

## **Scheda monitoraggio in itinere**

### **Monitoraggio**

---

#### **Deliverable 1**

Formazione di BIM manager e CDE manager

Deliverable raggiunto

#### **Deliverable 2**

Formazione BIM coordinator

In linea coi tempi previsti

#### **Esito del monitoraggio**

In linea con le attese

#### **Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

#### **Data di rilevazione**

30.06.2025

### **Azioni correttive e risultato finale previsto**

---

#### **Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

#### **Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Tutti i dirigenti

### Obiettivo individuale IND-10-FOR Formarsi prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skill

#### Peso

---

5%

#### Azioni e finalità

---

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14.1.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, proseguendo nella direzione dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (Direttiva 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (Direttiva 28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, quale leva strategica per la crescita della PA.

La Direttiva richiama il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa -e, quindi, nella generazione di valore pubblico- promossa dal PNRR, valorizzando ulteriormente la formazione dei dirigenti con particolare riferimento all’acquisizione di ulteriori competenze in materia di leadership e soft skills.

Da questo punto di vista, appare prescrittiva l’indicazione dell’obbligo per i dirigenti di formarsi per almeno 40 ore con priorità per la leadership e le soft skills.

L’Ateneo ha previsto specifici interventi su tali aree di competenza, rivolti ai dirigenti, e corsi su altre tematiche, rivolti a tutto il personale, nel Piano di Formazione 2025-2027.

Al fine di realizzare quanto indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, i dirigenti dovranno assicurarsi di partecipare a 40 ore di formazione, che potranno essere fruite nell’ambito degli interventi ad essi destinati e di quelli destinati a tutto il personale dal Piano di Formazione o nell’ambito della partecipazione a corsi esterni.

#### Stakeholder

---

Personale

#### Utenti

---

Personale

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L’obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

#### Tipologia obiettivo

---

Consolidamento dei processi

#### Situazione iniziale e risultati attesi

---

##### Indicatore

Ore di formazione fruita dal dirigente

##### Motivazione della scelta

L’indicatore è scelto in coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica

##### Tipologia

Efficacia oggettiva

##### Formula di calcolo

-

**Specifiche dati**

Sono considerati tutti gli eventi formativi per i quali è prevista una attestazione, anche di mera partecipazione.

**Periodo di riferimento**

Anno solare

**Fonte**

Database Area Personale

**Struttura di riferimento per il dato**

Settore Welfare e sviluppo del personale

**Valori**

Valore iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
0	40	40	40

**Criteri di definizione dei target**

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

## Scheda monitoraggio in itinere

**Monitoraggio**

*Ore di formazione fruita dal dirigente*

Area del Dirigente	Ore fruita
Area ICT	
Area negoziale - Area per le strutture fondamentali	6
Area didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione	6
Area legale e generale	6
Area personale	6
Area ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione	6
Area risorse e bilancio	6
Area tecnica	6

Il dato tiene conto soltanto degli interventi inseriti nel Piano di Formazione

**Esito del monitoraggio**

Parzialmente in linea con le attese

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

È stato svolto un solo evento tra quelli previsti nel Piano di Formazione. Il valore monitorato non tiene conto di eventuali corsi cui i dirigenti hanno partecipato individualmente.

**Data di rilevazione**

30.06.2025

**Azioni correttive e risultato finale previsto**

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

In fase di organizzazione – in programma nei mesi di ottobre/novembre 2025 - il Corso CO.IN.FO. “Rafforzare le Soft skills per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane – Livello 3: Dirigenti Unige” della durata di 18 ore per tutti i Dirigenti. Dirigente Area Negoziale previsto corso di formazione specifico della durata di 12 ore

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

## Tutti i dirigenti a capo di una struttura

### Obiettivo individuale RIS-01-P Rispettare i tempi di pagamento

#### Azioni e finalità

---

A partire dal PIAO 2023-2025 l'Ateneo ha introdotto un obiettivo volto a incentivare il rispetto dei tempi di pagamento, in ottemperanza all'art. 4 bis del D.L. n. 13 del 24.2.2023. Tale decreto, convertito con modifiche dalla L. n. 41 del 21.4.2023, prevede infatti che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai dirigenti apicali delle rispettive strutture) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, in riferimento all'indicatore di ritardo annuale.

L'obiettivo incide sulla performance complessiva di Ateneo, e su quella complessiva di tutti i dirigenti, e viene misurato tramite la Piattaforma dei Crediti Commerciali.

#### Stakeholder

---

Istituzioni

#### Utenti

---

-

#### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

#### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

L'obiettivo è collegato agli indirizzi generali per il bilancio di previsione

#### Tipologia obiettivo

---

Consolidamento dei processi

#### Situazione iniziale e risultati attesi

---

##### Indicatore

Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti

##### Motivazione della scelta

L'indicatore è obbligatorio per legge

##### Tipologia

Efficacia oggettiva

##### Formula di calcolo

Media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture

##### Specifiche dati

Si considerano le fatture scadute e pagate nell'anno (dal giorno della scadenza al giorno di pagamento).

##### Periodo di riferimento

Anno solare

##### Fonte

Piattaforma dei Crediti Commerciali

Validazione del Collegio dei Revisori dei Conti

##### Struttura di riferimento per il dato

Area Risorse e bilancio

Valori	Valore iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
	-14	0	0	0

**Criteri di definizione dei target**

Il target è stabilito in relazione al limite previsto dalla legge

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

*Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti*

Non rilevabile in sede di monitoraggio

**Esito del monitoraggio**

Non rilevabile

**Motivazione dell'eventuale scostamento**

-

**Data di rilevazione**

-

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

**Azioni correttive messe in atto o progettate**

-

**Risultato finale previsto**

Raggiunto

# Personale tecnico-amministrativo

## Capi Servizio

### IND-11-PTA Sviluppare le competenze dei propri collaboratori previste dal PNRR

#### Scheda obiettivo al momento del monitoraggio in itinere (vigente fino al 22.7.2025)

##### Azioni e finalità

---

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14.1.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, proseguendo nella direzione dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (Direttiva 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (Direttiva 28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, quale leva strategica per la crescita della PA.

La Direttiva richiama il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa -e, quindi, nella generazione di valore pubblico- promossa dal PNRR. Le cinque aree di competenza raggruppano:

1. le competenze di leadership e i soft skill
2. le competenze per la transizione amministrativa
3. le competenze per la transizione digitale
4. le competenze per la transizione ecologica
5. le competenze relative ai valori e principi della PA.

Con specifico riguardo allo sviluppo di tali competenze, è previsto l'utilizzo della piattaforma “Syllabus” (<https://syllabus.gov.it>), mediante la quale ad ogni dipendente sono assegnati uno o più corsi, raggruppati per ambiti tematici coerenti con le aree di competenza citate.

L'obiettivo prevede che ogni dipendente concluda almeno un corso per ciascuno dei 4 ambiti tematici 2-5, scegliendolo tra quelli assegnati sulla piattaforma.

Infatti, non sono al momento presenti sulla piattaforma syllabus corsi sulle competenze di leadership e sui soft skill, tematiche per le quali sono, tuttavia, presenti corsi nel Piano di Formazione 2025-2027.

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà misurato a livello di Servizio, al fine di incentivare il contributo dei quadri intermedi allo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori.

##### Stakeholder

---

Personale

##### Utenti

---

Personale

##### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

##### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

## Tipologia obiettivo

---

Consolidamento dei processi

## Situazione iniziale e risultati attesi

---

### Indicatore

Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus

### Motivazione della scelta

L'indicatore è scelto in coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica

### Tipologia

Efficacia oggettiva

### Formula di calcolo

Numero di unità di personale che consegue l'attestato di un corso nei 4 ambiti tematici tra i corsi assegnati su Syllabus /  
Numero di unità di personale totali

### Specifiche dati

#### *Numeratore*

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025 che ha conseguito l'attestato di almeno un corso in ciascuno dei 4 ambiti tematici indicati in descrizione ed evidenziati su Syllabus.

Il personale che abbia conseguito almeno un attestato per un numero di ambiti tematici inferiore a 4 sarà conteggiato come:

n. di ambiti tematici per i quali è stato conseguito almeno un attestato/4

#### *Denominatore*

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025

I dati verranno rilevati a livello di Servizio. Verrà considerata la sede al 31.12.2025

I dipendenti per i quali, ai sensi dell'art. 38 del SMVP 2025, sia previsto un accomodamento ragionevole, nel caso l'accomodamento lo preveda, non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore.

### Periodo di riferimento

Anno solare

### Fonte

Piattaforma Syllabus

### Struttura di riferimento per il dato

Settore Sviluppo organizzativo

### Valori

Valore iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
-	75%	80%	90%

### Criteri di definizione dei target

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

---

[Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus](#)

Non rilevabile in sede di monitoraggio

### Esito del monitoraggio

Non rilevabile

### Motivazione dell'eventuale scostamento

-

### Data di rilevazione

-

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

#### Azioni correttive messe in atto o progettate

Modifica delle specifiche ai fini di consentire la rilevazione

#### Risultato finale previsto

Non prevedibile

## Scheda obiettivo modificata a seguito di monitoraggio in itinere (vigente dal 23.7.2025)<sup>4</sup>

### Azioni e finalità

---

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14.1.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, proseguendo nella direzione dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (Direttiva 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (Direttiva 28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, quale leva strategica per la crescita della PA.

La Direttiva richiama il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa -e, quindi, nella generazione di valore pubblico- promossa dal PNRR. Le cinque aree di competenza raggruppano:

1. le competenze di leadership e i soft skill
2. le competenze per la transizione amministrativa
3. le competenze per la transizione digitale
4. le competenze per la transizione ecologica
5. le competenze relative ai valori e principi della PA.

Con specifico riguardo allo sviluppo di tali competenze, è previsto l'utilizzo della piattaforma “Syllabus” (<https://syllabus.gov.it>), mediante la quale ad ogni dipendente sono assegnati uno o più programmi/percorsi formativi o corsi singoli, raggruppati per ambiti tematici coerenti con le aree di competenza citate.

Nell'ambito dei programmi/percorsi formativi assegnati sulla piattaforma sono previsti dei test sulle competenze, superando i quali è possibile ottenere un digital badge o open badge. I test possono essere preliminari e/o successivi alla fruizione dei corsi.

L'obiettivo prevede che, per 4 ambiti tematici su 5, ogni dipendente concluda almeno un corso, scegliendolo tra quelli assegnati sulla piattaforma, o consegua almeno un digital badge o un open badge, partecipando ai test previsti nell'ambito dei programmi/percorsi formativi assegnati.

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà misurato a livello di Servizio, al fine di incentivare il contributo dei quadri intermedi allo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori.

### Stakeholder

---

Personale

### Utenti

---

Personale

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

### Tipologia obiettivo

---

Consolidamento dei processi

---

<sup>4</sup> Obiettivo modificato a seguito di monitoraggio in itinere.

## Situazione iniziale e risultati attesi

### Indicatore

Percentuale di dipendenti formati in 4 ambiti tematici su 5 sulla piattaforma Syllabus

### Motivazione della scelta

L'indicatore è scelto in coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica

### Tipologia

Efficacia oggettiva

### Formula di calcolo

Numero di unità di personale che su Syllabus, in 4 ambiti tematici su 5, consegue l'attestato di un corso o un digital badge o un open badge / Numero di unità di personale totali

### Specifiche dati

#### Numeratore

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025 che ha conseguito l'attestato di almeno un corso o ottenuto un digital badge o un open badge in 4 ambiti tematici su 5 tra quelli indicati in descrizione ed evidenziati su Syllabus.

Il personale che abbia conseguito almeno un attestato o un digital badge o un open badge per un numero di ambiti tematici inferiore a 4 sarà conteggiato come:

n. di ambiti tematici per i quali è stato conseguito almeno un attestato o un digital badge o un open badge / 4

Ai fini del conteggio degli attestati, digital badge o open badge conseguiti in 4 ambiti tematici su 5 tra quelli indicati in descrizione, saranno considerati i seguenti programmi/percorsi formativi e corsi singoli assegnati su Syllabus, fatta salva la possibilità di conteggiarne ulteriori assegnati successivamente, nel corso del 2025<sup>5</sup>:

Ambito tematico	Programmi/percorsi formativi e corsi singoli
1. Leadership e soft skills	Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico
2. Transizione amministrativa	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
3. Transizione digitale	Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA
	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici
	Competenze digitali per la PA
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
4. Transizione ecologica	Introdurre all'intelligenza artificiale (corso singolo)
	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione
5. Principi e valori della PA	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
	La cultura del rispetto
	La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto
	RIFORMA MENTIS (corso singolo)

#### Denominatore

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025

I dati verranno rilevati a livello di Servizio. Verrà considerata la sede al 31.12.2025

I dipendenti per i quali, ai sensi dell'art. 38 del SMVP 2025, sia previsto un accomodamento ragionevole, nel caso l'accomodamento lo preveda, non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore.

<sup>5</sup> L'elenco dei corsi e dei percorsi è stato aggiornato successivamente all'approvazione delle modifiche all'obiettivo da parte del Consiglio di Amministrazione. L'elenco aggiornato in tempo reale è disponibile a questo indirizzo: <https://intranet.unige.it/personaleta/obiettivi-2025-del-piano-integrato-di-attiv-e-organizzazione>

**Periodo di riferimento**

Anno solare

**Fonte**

Piattaforma Syllabus

**Struttura di riferimento per il dato**

Settore Sviluppo organizzativo

**Valori**

**Valore iniziale**

-

**Target 2025**

75%

**Target 2026**

80%

**Target 2027**

90%

**Criteri di definizione dei target**

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

## Restante personale

### **GRP-01-PTA Sviluppare le competenze del personale previste dal PNRR**

#### **Scheda obiettivo al momento del monitoraggio in itinere (vigente fino al 22.7.2025)**

##### **Azioni e finalità**

---

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14.1.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, proseguendo nella direzione dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (Direttiva 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (Direttiva 28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, quale leva strategica per la crescita della PA.

La Direttiva richiama il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa -e, quindi, nella generazione di valore pubblico- promossa dal PNRR. Le cinque aree di competenza raggruppano:

1. le competenze di leadership e i soft skill
2. le competenze per la transizione amministrativa
3. le competenze per la transizione digitale
4. le competenze per la transizione ecologica
5. le competenze relative ai valori e principi della PA.

Con specifico riguardo allo sviluppo di tali competenze, è previsto l'utilizzo della piattaforma “Syllabus” (<https://syllabus.gov.it>), mediante la quale ad ogni dipendente sono assegnati uno o più corsi, raggruppati per ambiti tematici coerenti con le aree di competenza citate.

L'obiettivo prevede che ogni dipendente concluda almeno un corso per ciascuno dei 4 ambiti tematici 2-5, scegliendolo tra quelli assegnati sulla piattaforma.

Infatti, non sono al momento presenti sulla piattaforma syllabus corsi sulle competenze di leadership e sui soft skill, tematiche per le quali sono, tuttavia, presenti corsi nel Piano di Formazione 2025-2027.

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà misurato a livello di Struttura (Area Dirigenziale, Struttura Fondamentale), al fine di misurare la partecipazione del personale.

##### **Stakeholder**

---

Personale

##### **Utenti**

---

Personale

##### **Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico**

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

##### **Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026**

---

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correttezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

##### **Tipologia obiettivo**

---

Consolidamento dei processi

## Situazione iniziale e risultati attesi

---

### Indicatore

Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus

### Motivazione della scelta

L'indicatore è scelto in coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica

### Tipologia

Efficacia oggettiva

### Formula di calcolo

Numero di unità di personale che consegue l'attestato di un corso nei 4 ambiti tematici tra i corsi assegnati su Syllabus /  
Numero di unità di personale totali

### Specifiche dati

#### Numeratore

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025 che ha conseguito l'attestato di almeno un corso in ciascuno dei 4 ambiti tematici indicati in descrizione ed evidenziati su Syllabus.

Il personale che abbia conseguito almeno un attestato per un numero di ambiti tematici inferiore a 4 sarà conteggiato come:

n. di ambiti tematici per i quali è stato conseguito almeno un attestato/4

#### Denominatore

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025

I dati verranno rilevati a livello di Struttura (Area Dirigenziale, Struttura Fondamentale). Verrà considerata la sede al 31.12.2025

I dipendenti per i quali, ai sensi dell'art. 38 del SMVP 2025, sia previsto un accomodamento ragionevole, nel caso l'accomodamento lo preveda, non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore.

### Periodo di riferimento

Anno solare

### Fonte

Piattaforma Syllabus

### Struttura di riferimento per il dato

Settore Sviluppo organizzativo

### Valori

Valore iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
-	75%	80%	90%

### Criteri di definizione dei target

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

## Scheda monitoraggio in itinere

### Monitoraggio

[Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus](#)

Non rilevabile in sede di monitoraggio

### Esito del monitoraggio

Non rilevabile

### Motivazione dell'eventuale scostamento

-

### Data di rilevazione

-

### Azioni correttive e risultato finale previsto

---

#### Azioni correttive messe in atto o progettate

Modifica delle specifiche ai fini di consentire la rilevazione

#### Risultato finale previsto

Non prevedibile

## Scheda obiettivo modificata a seguito di monitoraggio in itinere (vigente dal 23.7.2025)<sup>6</sup>

### Azioni e finalità

---

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14.1.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, proseguendo nella direzione dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (Direttiva 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (Direttiva 28 novembre 2023), ribadisce i principi cardine della formazione, quale leva strategica per la crescita della PA.

La Direttiva richiama il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, in particolare, declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa -e, quindi, nella generazione di valore pubblico- promossa dal PNRR. Le cinque aree di competenza raggruppano:

1. le competenze di leadership e i soft skill
2. le competenze per la transizione amministrativa
3. le competenze per la transizione digitale
4. le competenze per la transizione ecologica
5. le competenze relative ai valori e principi della PA.

Con specifico riguardo allo sviluppo di tali competenze, è previsto l'utilizzo della piattaforma “Syllabus” (<https://syllabus.gov.it>), mediante la quale ad ogni dipendente sono assegnati uno o più programmi/percorsi formativi o corsi singoli, raggruppati per ambiti tematici coerenti con le aree di competenza citate.

Nell'ambito dei programmi/percorsi formativi assegnati sulla piattaforma sono previsti dei test sulle competenze, superando i quali è possibile ottenere un digital badge o open badge. I test possono essere preliminari e/o successivi alla fruizione dei corsi.

L'obiettivo prevede che, per 4 ambiti tematici su 5, ogni dipendente concluda almeno un corso, scegliendolo tra quelli assegnati sulla piattaforma, o consegua almeno un digital badge o un open badge, partecipando ai test previsti nell'ambito dei programmi/percorsi formativi assegnati.

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà misurato a livello di Struttura (Area Dirigenziale, Struttura Fondamentale), al fine di misurare la partecipazione del personale.

### Stakeholder

---

Personale

### Utenti

---

Personale

### Collegamento con gli obiettivi di Valore Pubblico

---

L'obiettivo contribuisce alla creazione di Valore Pubblico in senso ampio

### Collegamento con gli obiettivi strategici e operativi del Piano Strategico 2021-2026

---

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione identificando le migliori relazioni funzionali tra gli uffici, nell'ottica della semplificazione e della fluidità, correntezza, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

### Tipologia obiettivo

---

Consolidamento dei processi

### Situazione iniziale e risultati attesi

---

#### Indicatore

Percentuale di dipendenti formati in 4 ambiti tematici su 5 sulla piattaforma Syllabus

---

<sup>6</sup> Obiettivo modificato a seguito di monitoraggio in itinere.

**Motivazione della scelta**

L'indicatore è scelto in coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica

**Tipologia**

Efficacia oggettiva

**Formula di calcolo**

Numero di unità di personale che su Syllabus, in 4 ambiti tematici su 5, consegue l'attestato di un corso o un digital badge o un open badge / Numero di unità di personale totali

**Specifiche dati**

*Numeratore*

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025 che ha conseguito l'attestato di almeno un corso o ottenuto un digital badge o un open badge in 4 ambiti tematici su 5 tra quelli indicati in descrizione ed evidenziati su Syllabus.

Il personale che abbia conseguito almeno un attestato o un digital badge o un open badge per un numero di ambiti tematici inferiore a 4 sarà conteggiato come:

n. di ambiti tematici per i quali è stato conseguito almeno un attestato o un digital badge o un open badge /4

Ai fini del conteggio degli attestati, digital badge o open badge conseguiti in 4 ambiti tematici su 5 tra quelli indicati in descrizione, saranno considerati i seguenti programmi/percorsi formativi e corsi singoli assegnati su Syllabus, fatta salva la possibilità di conteggiarne ulteriori assegnati successivamente, nel corso del 2025<sup>7</sup>:

Ambito tematico	Programmi/percorsi formativi e corsi singoli
1. Leadership e soft skills	Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico
2. Transizione amministrativa	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
3. Transizione digitale	Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA
	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici
	Competenze digitali per la PA
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
4. Transizione ecologica	Introdurre all'intelligenza artificiale (corso singolo)
	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione
	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
	La cultura del rispetto
	La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto
5. Principi e valori della PA	RIFORMA MENTIS (corso singolo)

*Denominatore*

Numero di unità di personale in servizio al 31.12.2025 e assunto entro il 1.9.2025

I dati verranno rilevati a livello di Struttura (Area Dirigenziale, Struttura Fondamentale). Verrà considerata la sede al 31.12.2025

I dipendenti per i quali, ai sensi dell'art. 38 del SMVP 2025, sia previsto un accomodamento ragionevole, nel caso l'accomodamento lo preveda, non saranno conteggiati né al denominatore, né al numeratore.

**Periodo di riferimento**

Anno solare

<sup>7</sup> L'elenco dei corsi e dei percorsi è stato aggiornato successivamente all'approvazione delle modifiche all'obiettivo da parte del Consiglio di Amministrazione. L'elenco aggiornato in tempo reale è disponibile a questo indirizzo: <https://intranet.unige.it/personaleta/obiettivi-2025-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione>

**Fonte**

Piattaforma Syllabus

**Struttura di riferimento per il dato**

Settore Sviluppo organizzativo

**Valori**

<b>Valore iniziale</b>	<b>Target 2025</b>	<b>Target 2026</b>	<b>Target 2027</b>
-	75%	80%	90%

**Criteri di definizione dei target**

Il target è stabilito in relazione alle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica

