

B.3 Risultati della performance individuale

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 indicato¹.

¹ 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

Scheda obiettivo

Peso²

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

² Peso introdotto in sede di monitoraggio in itinere.

- elementi utili per la redazione del bilancio unico di previsione per l'anno successivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Sono state definiti i criteri per effettuare il preconsuntivo nel mese di luglio 2025
- Il preconsuntivo è stato presentato agli Organi di Governo nel mese di ottobre 2025

Avanzamento del cronoprogramma

Deliverable

Presentazione al Consiglio di Amministrazione dei criteri per il preconsuntivo in data 23.7.2025
Concluso nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Verbale del Consiglio di Amministrazione del 23.7.2025

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

-

Eventuali azioni di miglioramento

- Consolidare e migliorare il processo di preconsuntivazione, come previsto dal PIAO 2026-2028

Obiettivo esecutivo RIS-03-P Effettuare un preconsuntivo al fine di una più consapevole redazione del successivo bilancio di previsione³

Scheda obiettivo

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

³ 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

Scheda 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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Sono stati definiti i criteri per effettuare il preconsuntivo nel mese di luglio 2025
- Il preconsuntivo è stato presentato agli Organi di Governo nel mese di ottobre 2025

Risorse utilizzate

Risorse economiche

Costi diretti	Costi indiretti specifici	Costi indiretti generali	Costo pieno
186.656,00	-	12.743,79	199.399,79

Risorse umane

3 FTE

Avanzamento del cronoprogramma

Deliverable

Presentazione al Consiglio di Amministrazione del preconsuntivo in data 29.10.2025

Concluso nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Verbale del Consiglio di amministrazione del 29.10.2025

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

L'obiettivo è stato raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Consolidare e migliorare il processo di preconsuntivazione, come previsto dal PIAO 2026-2028

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato effettuato il monitoraggio dei tempi di pagamento

Risorse utilizzate

Risorse economiche

Costi diretti

186.656,00

Costi indiretti specifici

-

Costi indiretti generali

12.743,79

Costo pieno

199.399,79

Risorse umane

10 FTE

Valori finali degli indicatori

Valore indicatori

Valore iniziale

-14

Valore minimo

Valore 2025

-14

Target 2025

0

% raggiungimento

100%

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Relazione al bilancio del Collegio dei Revisori dei Conti

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

L'obiettivo è stato raggiunto

Eventuali azioni di miglioramento

- Continuare il monitoraggio dei tempi di pagamento

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Sono state emanate le modifiche al Regolamento Didattico di Ateneo - Parte Generale
- È stata emanata la prevista Carta dei Servizi per la didattica a distanza

Avanzamento del cronoprogramma

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, con emanazione del D.R. 2881 del 10.7.2025

Concluso nei termini

Data di rilevazione
31.12.2025

Documentazione a supporto

Albo web di Ateneo

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Dare applicazione al regolamento nell'istituzione dei Corsi di Studio in modalità mista, parzialmente a distanza, prevalentemente a distanza
- Applicare la Carta dei Servizi nell'erogazione di detti corsi

Dirigente dell'Area ICT *

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato emanato, in coerenza con il Piano Strategico, Piano di trasformazione digitale UniGe 2025-2027

Avanzamento del cronoprogramma**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

Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano di trasformazione digitale UniGe 2025-2027 in data 23.7.2025

Concluso nei termini

Data di rilevazione
31.12.2025

Documentazione a supporto

Verbale del Consiglio di amministrazione del 23.7.2025, pratica n. 186

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Dare attuazione al Piano di trasformazione digitale UniGe 2025-2027

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

Scheda obiettivo

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

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

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato aggiornato il monitoraggio dei regolamenti vigenti
- È stato adeguato il Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti

Avanzamento del cronoprogramma

Deliverable 1

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

Concluso nei termini

Deliverable 2

Emanazione delle modifiche al Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti in data del 01.07.2025

Concluso nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Regolamento in materia di procedimento disciplinare nei confronti degli studenti e delle studentesse emanato con D.R. n. 2728 del 01.07.2025

Verbale del Consiglio di amministrazione del 26.11.2025 – Comunicazione inerente al monitoraggio e all'aggiornamento del report relativo al censimento dei Regolamenti vigenti e delle loro criticità

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Continuare il monitoraggio dei regolamenti vigenti

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

Scheda obiettivo

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 Negoziabile, 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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato erogato il corso previsto

Avanzamento del cronoprogramma

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

Concluso nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Comunicazione della dirigente in data 27.6.2025 – Calendario, programmi e convocazioni al corso.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Proseguire con la formazione sulle tematiche

Dirigente dell'Area personale

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stata predisposta nel mese di dicembre una bozza sottoposta per l'esperimento dei necessari strumenti di contrattuali, alle Rappresentanze Sindacali
- L'esito degli incontri sindacali è stato negativo

Avanzamento del cronoprogramma

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

Non concluso nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

-

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

0%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

La bozza presentata non è stata ritenuta adeguata dalle Rappresentanze Sindacali.

La tempistica di presentazione non ha consentito l'approvazione del regolamento entro il mese di dicembre

Eventuali azioni di miglioramento

- Approvare il regolamento entro il 30.4.2026, come previsto dal PIAO 2026-2028

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

Scheda obiettivo

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 individuò 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

Verbalì 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 individuò 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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Sono state svolte le analisi previste senza rilevare criticità
- È stata fornita agli Organi di Governo la reportistica prevista

Avanzamento del cronoprogramma

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

Comunicazione al Consiglio di amministrazione del 24.9.2025, oltre il termine del 30.6.2025. Deliverable raggiunto al 30%

Deliverable 2

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

Comunicazione al Consiglio di amministrazione del 22.12.2025, entro il termine del 31.12.2025. Deliverable raggiunto al 50%

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Comunicazioni al Consiglio di amministrazione in data 24.9.2025 e 22.12.2025

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

80%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Vi è stato un ritardo nella presentazione della reportistica relativo alla prima analisi

Eventuali azioni di miglioramento

- Continuare analisi e monitoraggio dei progetti

Dirigente dell'Area risorse e bilancio

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

Scheda obiettivo

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 coprono 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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato erogato il corso previsto
- Il corso è stato reso disponibile a tutto il personale in modalità asincrona

Avanzamento del cronoprogramma

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

Conclusi nei termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Comunicazioni in data 15 e 16.12.2025

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Consolidare gli interventi formativi anche in relazione all'introduzione di *Accrual*

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Si sono regolarmente svolti i corsi previsti dal piano di formazione BIM
- Dal 1.1.2026, è stata costituita una specifica unità organizzativa per presidiare i processi di digitalizzazione degli spazi

Avanzamento del cronoprogramma**Deliverable 1**

Formazione di BIM manager e CDE manager

Deliverable 2

Formazione BIM coordinator

Conclusi entro i termini

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Attestati di frequenza per BIM e CDE manager e BIM Coordinator

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Implementare la metodologia BIM nell'Ateneo

Tutti i dirigenti

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

Scheda obiettivo

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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Tutti i Dirigenti hanno raggiunto il target, in conformità alla 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.”

Valori finali degli indicatori

Valore indicatore

Ore di formazione fruita dal dirigente

Area del Dirigente	Ore fruita
Area ICT *	33,00
Area negoziale - Area per le strutture fondamentali	44,45
Area didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione	42,15
Area legale e generale	47,00
Area personale	50,00
Area ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione	45,00
Area risorse e bilancio	40,00
Area tecnica	54,00

* In servizio dal 19.3.2025

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Database del Settore Welfare e sviluppo del personale

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Proseguire con le attività formative

Tutti i dirigenti a capo di una struttura

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

Scheda obiettivo

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

Criteria 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

Scheda risultato

Esito delle principali azioni svolte

- È stato effettuato il monitoraggio dei tempi di pagamento

Risorse utilizzate

Risorse economiche

Costi diretti	Costi indiretti specifici	Costi indiretti generali	Costo pieno
186.656,00	-	12.743,79	199.399,79

Risorse umane

10 FTE

Valori finali degli indicatori

Valore indicatori

Valore iniziale	Valore minimo	Valore 2025	Target 2025	% raggiungimento
-14		-14	0	100%

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Relazione al bilancio del Collegio dei Revisori dei Conti

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

L'obiettivo è stato raggiunto

Eventuali azioni di miglioramento

- Continuare il monitoraggio dei tempi di pagamento

Competenze organizzative

Genere	Numero Valutati	Media	Mediana	Minimo	Massimo	Deviazione Standard
Donne	6	82,83	82,5	81	86	1,77
Uomini	2					
TOTALE	8	83,50				

Al fine di garantire il rispetto della privacy, vengono omessi i dati relativi al genere maschile, in quanto il numero di valutati è inferiore a 5.

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)⁴

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

Situazione iniziale e risultati attesi

Indicatore

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

⁴ 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 2025⁵:

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.

Periodo di riferimento

Anno solare

Fonte

Piattaforma Syllabus

⁵ 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>

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 risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Nel corso del 2025 sono state realizzate diverse azioni di informazione, accompagnamento e supporto finalizzate a favorire il conseguimento dell'obiettivo IND-11-PTA e, congiuntamente, dell'obiettivo GRP-01-PTA, anche alla luce delle modifiche introdotte in sede di monitoraggio in itinere
- Con la Circolare n. 30/2025 "Modifica e chiarimenti sugli obiettivi di performance IND-11-PTA e GRP-01-PTA - Sviluppo competenze PNRR" sono state chiarite le modalità aggiornate di conseguimento e misurazione dei risultati ed è stato promosso il coinvolgimento attivo di tutti i responsabili, con l'obbligo di svolgere entro il 30 settembre 2025 un colloquio intermedio di illustrazione e monitoraggio degli obiettivi
- Le informazioni e la documentazione aggiornata (schede obiettivo, istruzioni operative, anche in forma di video tutorial, e riepilogo percorsi formativi disponibili) sono state rese disponibili sulla intranet di Ateneo e sono state accompagnate da un incontro informativo online aperto a tutto il personale, con sessione di domande e risposte, successivamente reso disponibile in modalità asincrona, finalizzato a fornire anche indicazioni operative sull'utilizzo di Syllabus
- A supporto del monitoraggio, è stato inoltre messo a disposizione su Aulaweb un report che ha consentito a ciascun dipendente di verificare il proprio stato di avanzamento e ai responsabili di struttura di monitorare i progressi dei propri collaboratori, anche al fine di intervenire in presenza di criticità
- Nel corso di tutto l'anno sono stati trasmessi promemoria periodici con indicazioni operative e richiami alle scadenze, al fine di favorire il completamento delle attività formative e la verifica della correttezza dei dati

Valori finali degli indicatori

Valore indicatore

Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus

Servizio	%	% raggiungimento obiettivo
Servizio orientamento, career service e inclusione	100,00%	100,00%
Servizio per il trasferimento tecnologico e delle conoscenze	96,00%	100,00%
Servizio ricerca	94,44%	100,00%
Servizio trattamento economico del personale	96,59%	100,00%
Servizio personale docente	98,75%	100,00%
Servizio personale tecnico amministrativo	100,00%	100,00%
Servizio manutenzione	100,00%	100,00%
Servizio energia	100,00%	100,00%
Servizio sviluppo edilizio	81,25%	100,00%
Servizio informazione istituzionale	100,00%	100,00%
Servizio sistema bibliotecario di ateneo	100,00%	100,00%
Servizio sorveglianza sanitaria e valutazione dei rischi	92,31%	100,00%
Servizio coordinamento amministrativo delle scuole e dei dipartimenti di scienze MFN e politecnici	89,58%	100,00%
Servizio coordinamento amministrativo delle scuole e dei dipartimenti di scienze mediche e farmaceutiche	100,00%	100,00%
Servizio coordinamento amministrativo delle scuole e dei dipartimenti di scienze sociali e scienze umanistiche	100,00%	100,00%
Servizio alta formazione	87,50%	100,00%
Servizio internazionalizzazione	94,70%	100,00%
Servizio bilancio	100,00%	100,00%
Servizio affari giuridici e istituzionali	100,00%	100,00%

Servizio	%	% raggiungimento obiettivo
Servizio gare	100,00%	100,00%
Servizio amministrazione e contabilità	100,00%	100,00%
Servizio infrastrutture IT	100,00%	100,00%
Servizio applicativi per la missione	100,00%	100,00%
Servizio e-learning, multimedia e strumenti web	97,92%	100,00%
Servizio centri autonomi di gestione e attività commerciale	100,00%	100,00%
Servizio studenti	100,00%	100,00%
Servizio responsabilità sociale, culturale e ambientale di terza missione	100,00%	100,00%
Servizio patrimonio e partecipazioni	92,31%	100,00%
Servizio organizzazione e programmazione	100,00%	100,00%
Servizio assicurazione della qualità, studi e statistiche	100,00%	100,00%
Servizio flussi documentali e trasparenza	100,00%	100,00%
Servizio tecnologie per i poli territoriali	94,12%	100,00%
Servizio applicativi di supporto e transizione digitale	96,15%	100,00%
Servizio progetti strategici e digitalizzazione del patrimonio	100,00%	100,00%

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Estrazione dati da Aulaweb

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Proseguire con le attività di formazione

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)⁶

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, 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 in 4 ambiti tematici su 5 sulla piattaforma Syllabus

⁶ 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 2025⁷:

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
5. Principi e valori della PA	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 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

⁷ 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

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 risultato

Esito delle principali azioni svolte

- Nel corso del 2025 sono state realizzate diverse azioni di informazione, accompagnamento e supporto finalizzate a favorire il conseguimento dell'obiettivo IND-11-PTA e, congiuntamente, dell'obiettivo GRP-01-PTA, anche alla luce delle modifiche introdotte in sede di monitoraggio in itinere
- Con la Circolare n. 30/2025 “Modifica e chiarimenti sugli obiettivi di performance IND-11-PTA e GRP-01-PTA - Sviluppo competenze PNRR” sono state chiarite le modalità aggiornate di conseguimento e misurazione dei risultati ed è stato promosso il coinvolgimento attivo di tutti i responsabili, con l’obbligo di svolgere entro il 30 settembre 2025 un colloquio intermedio di illustrazione e monitoraggio degli obiettivi
- Le informazioni e la documentazione aggiornata (schede obiettivo, istruzioni operative, anche in forma di video tutorial, e riepilogo percorsi formativi disponibili) sono state rese disponibili sulla intranet di Ateneo e sono state accompagnate da un incontro informativo online aperto a tutto il personale, con sessione di domande e risposte, successivamente reso disponibile in modalità asincrona, finalizzato a fornire anche indicazioni operative sull'utilizzo di Syllabus
- A supporto del monitoraggio, è stato inoltre messo a disposizione su Aulaweb un report che ha consentito a ciascun dipendente di verificare il proprio stato di avanzamento e ai responsabili di struttura di monitorare i progressi dei propri collaboratori, anche al fine di intervenire in presenza di criticità
- Nel corso di tutto l'anno sono stati trasmessi promemoria periodici con indicazioni operative e richiami alle scadenze, al fine di favorire il completamento delle attività formative e la verifica della correttezza dei dati

Valori finali degli indicatori

Valore indicatore

Percentuale di dipendenti formati nei 4 ambiti tematici sulla piattaforma Syllabus

Area	%	% raggiungimento obiettivo
Area didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione	96,45%	100,00%
Area ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione	95,24%	100,00%
Area risorse e bilancio	98,53%	100,00%
Area personale	99,02%	100,00%
Area legale e generale	97,67%	100,00%
Area negoziale	100,00%	100,00%
Area direzionale	97,92%	100,00%
Area per le strutture fondamentali	93,29%	100,00%
Area tecnica	97,58%	100,00%
Area ICT	97,50%	100,00%

Strutture	% effettiva	% raggiungimento obiettivo
Dipartimenti	92,87%	100,00%
Biblioteche	87,72%	100,00%
Scuole - IANUA	100,00%	100,00%
Centri	94,32%	100,00%

Data di rilevazione

31.12.2025

Documentazione a supporto

Estrazione dati Aulaweb

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

100%

Motivazione dell'eventuale non completo raggiungimento

Obiettivo raggiunto nei termini

Eventuali azioni di miglioramento

- Proseguire con le attività di formazione

Competenze organizzative

Genere, area, settore professionale*	Numero valutati	Media	Mediana	Minimo	Massimo	Deviazione standard
Donne	803	93,31	93,00	70	99	3,08
Area degli Operatori	65	92,60	93,00	86	98	2,68
Settore amministrativo	38	93,34	93,00	88	98	2,23
Settore dei servizi generali e tecnici	22	91,09	91,00	86	98	2,83
Settore socio-sanitario	5					
Area dei Collaboratori	426	92,88	93,00	70	99	3,05
Settore amministrativo	338	92,86	93,00	70	99	3,14
Settore della comunicazione e informazione	7	95,43	96,00	92	97	1,76
Settore delle biblioteche	24	92,92	93,00	87	97	2,63
Settore socio-sanitario	4					
Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	53	92,72	93,00	87	98	2,71
Area dei Funzionari	288	93,93	95,00	79	98	3,02
Settore amministrativo - dipartimentale	33	94,45	95,00	88	98	2,20
Settore amministrativo - gestionale	120	93,96	95,00	79	98	3,05
Settore della comunicazione e informazione	5					
Settore delle biblioteche	15	94,73	96,00	86	97	2,67
Settore scientifico - tecnologico	73	92,66	93,00	80	98	3,39
Settore socio-sanitario	8	93,63	93,50	89	98	3,35
Settore tecnico - informatico	34	95,44	95,00	92	98	1,40
Area delle Elevate Professionalità	24	95,42	96,00	81	99	3,24
Settore amministrativo - gestionale	12	94,83	96,00	81	97	4,26
Settore della comunicazione e informazione	1					
Settore delle biblioteche	2					
Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario	2					
Settore scientifico - tecnologico	2					
Settore tecnico - informatico	5					
Uomini	467	92,12	93	59	99	4,40
Area degli Operatori	44	88,41	90,00	71	96	5,12
Settore amministrativo	10	90,90	92,00	78	96	5,19
Settore dei servizi generali e tecnici	34	87,68	89,00	71	94	4,87
Area dei Collaboratori	244	91,52	92,00	59	98	4,18
Settore amministrativo	84	91,20	92,00	59	97	4,65
Settore della comunicazione e informazione	6	93,00	93,00	89	96	2,31
Settore delle biblioteche	15	92,73	93,00	89	97	2,32
Settore socio-sanitario	2					
Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	137	91,56	92,00	71	98	3,95
Area dei Funzionari	152	93,63	94,50	64	99	3,77
Settore amministrativo - dipartimentale	15	95,13	95,00	92	97	1,31
Settore amministrativo - gestionale	24	93,17	94,50	82	97	3,58
Settore della comunicazione e informazione	3					
Settore delle biblioteche	1					
Settore scientifico - tecnologico	58	92,64	92,00	81	98	2,93
Settore socio-sanitario	1					
Settore tecnico - informatico	50	94,52	96,00	64	99	4,85
Area delle Elevate Professionalità	27	95,22	96,00	88	99	2,54
Settore amministrativo - gestionale	10	95,40	96,00	90	99	2,33
Settore scientifico - tecnologico	9	94,78	95,00	91	98	2,20
Settore tecnico - informatico	8	95,50	96,00	88	99	3,04
Ateneo	1.270	92,87	93,00	59	99	3,67

*Al fine di garantire il rispetto della privacy, vengono omissi i dati relativi alle strutture per le quali il numero di valutati è inferiore a 5.

Struttura*	Numero valutati	Media	Mediana	Minimo	Massimo	Deviazione standard
Area didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione	150	91,37	92,00	59,00	98,00	4,71
Area direzionale	49	94,67	96,00	87,00	99,00	2,58
Area ICT	69	95,55	96,00	89,00	99,00	1,99
Area legale e generale	53	92,91	93,00	84,00	97,00	3,10
Area negoziale	19	93,16	95,00	84,00	97,00	3,88
Area per le strutture fondamentali	75	93,27	94,00	78,00	98,00	3,69
Area personale	52	92,40	92,00	80,00	97,00	2,60
Area ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione	63	93,03	94,00	71,00	97,00	4,22
Area risorse e bilancio	54	93,74	93,00	90,00	97,00	1,65
Area tecnica	64	94,53	95,00	87,00	97,00	1,91
Biblioteca della Scuola di scienze matematiche, fisiche e naturali	4					
Biblioteca della Scuola di scienze mediche e farmaceutiche	7	91,00	94,00	71,00	96,00	8,19
Biblioteca della Scuola di scienze sociali	24	92,04	93,00	86,00	96,00	2,56
Biblioteca della Scuola di scienze umanistiche	17	93,41	93,00	86,00	97,00	3,24
Biblioteca della Scuola politecnica	8	92,38	92,50	89,00	96,00	3,16
Centro di servizi per i Giardini Botanici Hanbury (GBH&HBG)	26	89,35	90,00	80,00	95,00	3,91
Centro di servizio di Ateneo di simulazione e formazione avanzata - SIMAV	7	93,43	94,00	91,00	95,00	1,68
Centro italiano di eccellenza sulla logistica, i trasporti e le infrastrutture - CIELI	3					
Centro servizi di Ateneo territoriale (CeSAT)	10	88,90	91,50	64,00	96,00	8,48
Dipartimento architettura e design - DAD	21	92,86	93,00	88,00	97,00	1,91
Dipartimento di antichità, filosofia e storia - DAFIST	13	90,08	90,00	83,00	95,00	3,41
Dipartimento di chimica e chimica industriale - DCCI	22	92,45	92,50	88,00	96,00	2,19
Dipartimento di economia	19	92,74	94,00	85,00	98,00	3,81
Dipartimento di farmacia - DIFAR	16	94,63	94,50	90,00	97,00	2,18
Dipartimento di fisica - DIFI	22	93,95	95,00	86,00	98,00	3,08
Dipartimento di giurisprudenza	15	91,47	92,00	82,00	97,00	4,08
Dipartimento di informatica, bioingegneria, robotica e ingegneria dei sistemi - DIBRIS	32	93,16	93,00	89,00	97,00	1,64
Dipartimento di ingegneria civile, chimica e ambientale - DICCA	30	90,87	91,00	81,00	96,00	3,08
Dipartimento di ingegneria meccanica, energetica, gestionale e dei trasporti - DIME	24	91,46	91,50	81,00	99,00	4,43
Dipartimento di ingegneria navale, elettrica, elettronica e delle telecomunicazioni - DITEN	31	92,16	92,00	86,00	96,00	2,59
Dipartimento di italianistica, romanistica, antichistica, arti e spettacolo - DIRAAS	9	94,33	94,00	91,00	98,00	2,16
Dipartimento di lingue e culture moderne	8	92,25	96,00	70,00	98,00	8,80
Dipartimento di matematica - DIMA	13	92,23	93,00	80,00	98,00	4,21
Dipartimento di medicina interna e specialità mediche - DIMI	44	94,52	95,00	87,00	98,00	2,44
Dipartimento di medicina sperimentale - DIMES	29	93,86	95,00	88,00	98,00	2,60
Dipartimento di neuroscienze, riabilitazione, oftalmologia, genetica e scienze materno-infantili - DINOGMI	38	91,92	91,00	85,00	98,00	3,03
Dipartimento di scienze chirurgiche e diagnostiche integrate - DISC	28	92,71	92,00	80,00	98,00	3,80
Dipartimento di scienze della formazione - DISFOR	22	92,91	93,00	91,00	95,00	1,04
Dipartimento di scienze della salute - DISSAL	22	95,09	95,50	89,00	98,00	2,83
Dipartimento di scienze della terra, dell'ambiente e della vita - DISTAV	43	91,95	91,00	87,00	98,00	2,48
Dipartimento di scienze politiche e internazionali - DiSPI	13	93,00	93,00	91,00	95,00	1,18
Scuola superiore dell'Università degli Studi di Genova - IANUA	2					
Ateneo	1270	92,87	93,00	59,00	99,00	3,67

**Al fine di garantire il rispetto della privacy, vengono omissi i dati relativi ai generi, alle aree e settori professionali per i quali il numero di valutati è inferiore a 5.