



Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno 2026)

Parere del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 7, c.1 del D.Lgs 150/2009 così come modificato dall'art. 5 del D.Lgs 74/2017

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) costituisce lo strumento attraverso il quale l'Ateneo disciplina, in modo unitario e coerente, le fasi di pianificazione, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della performance, in raccordo con gli obiettivi strategici, organizzativi e individuali, nonché con il perseguimento del Valore Pubblico.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, l'adozione e l'aggiornamento del SMVP sono subordinati all'acquisizione del parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, da rendersi sulla base della verifica della coerenza del Sistema con il quadro normativo vigente e con le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Nucleo di Valutazione ricorda altresì che, come già evidenziato nei pareri precedenti, l'aggiornamento annuale del SMVP non è obbligatorio in assenza di modifiche sostanziali, ma rappresenta una buona pratica di miglioramento continuo, finalizzata a recepire le evoluzioni normative, organizzative e metodologiche intervenute nel corso del ciclo di riferimento.

Il Nucleo di Valutazione/OIV prende atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 è stato adottato dall'Ateneo con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2026.

Il NdV/OIV evidenzia che, sul piano metodologico e procedurale, risulta opportuno che l'aggiornamento del SMVP preceda o accompagni l'adozione del PIAO, in quanto il primo definisce il quadro di riferimento entro cui sono costruiti gli obiettivi e i meccanismi valutativi del secondo.

In tale prospettiva, il NdV/OIV raccomanda che, a decorrere dai cicli successivi, i due documenti siano approvati secondo una sequenza coerente e coordinata a garanzia della solidità e della trasparenza dell'intero ciclo della performance.

Principali modifiche introdotte nel SMVP 2026

Il NdV/OIV prende atto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato per il ciclo 2026 introduce importanti elementi di novità, in particolare con riferimento alla disciplina della performance individuale di specifiche categorie di personale, nonché al rafforzamento del raccordo tra sistema valutativo, contrattazione integrativa e recenti indirizzi nazionali.

In particolare, il NdV/OIV rileva quanto segue:

1. rafforzamento e strutturazione della valutazione della performance dirigenziale

Il Sistema introduce una disciplina organica e puntuale della valutazione dei Dirigenti, definendo in modo esplicito:

- la composizione della valutazione complessiva, articolata tra performance operativa (80%) e performance comportamentale (20%);
- la scomposizione della performance operativa in obiettivi di performance organizzativa e ulteriori obiettivi strategici, comprensivi delle attività di aggiornamento e formazione;
- l'introduzione del *Grado Sfidante degli Obiettivi* quale elemento qualificante del sistema, in coerenza con il Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza.

Il NdV/OIV valuta positivamente la chiara integrazione tra SMVP, CCI della Dirigenza e deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, nonché la previsione di procedure formalizzate di assegnazione, eventuale rimodulazione e valutazione degli obiettivi dirigenziali, idonee a garantire trasparenza, tracciabilità e coerenza con il quadro programmatico di Ateneo;

2. introduzione dell'obiettivo obbligatorio relativo al rispetto dei tempi di pagamento

Il Sistema recepisce le disposizioni nazionali in materia di tempestività dei pagamenti, prevedendo l'attribuzione d'ufficio di uno specifico obiettivo individuale ai Dirigenti responsabili dei pagamenti, in attuazione della normativa vigente e delle circolari ministeriali richiamate.

Il NdV/OIV prende atto della natura obbligatoria di tale obiettivo, delle modalità di verifica del suo conseguimento e delle conseguenze previste in caso di mancato raggiungimento, rilevando la coerenza dell'impostazione con il principio di responsabilizzazione dei vertici amministrativi e con le finalità di miglioramento dell'efficienza amministrativa;

3. valorizzazione della formazione come obiettivo trasversale di performance

In coerenza con la riforma Zangrillo, il Sistema individua l'obiettivo di formazione annuale di 40 ore quale obiettivo comune e trasversale per tutto il personale dell'Ateneo, inclusi i Dirigenti, attribuendogli un peso percentuale uniforme pari al 20% nell'ambito della valutazione della performance individuale.

Il NdV/OIV valuta positivamente:

- l'uniformità del criterio applicativo;
- la previsione di meccanismi di rimodulazione proporzionale per il personale neoassunto o cessato nel corso dell'anno;
- il riconoscimento della formazione quale leva strategica per il miglioramento delle competenze e della qualità dell'azione amministrativa;

4. introduzione di una disciplina specifica per la valutazione dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)

Il Sistema introduce una regolamentazione dedicata alla valutazione della performance dei Collaboratori Esperti Linguistici (Sezione 7.6), in coerenza con le previsioni del CCNL del 29 maggio 2025.

In particolare, il Nucleo prende atto:

- della possibilità di attribuire obiettivi individuali da parte del Direttore del Centro Linguistico di Ateneo, in alternativa alla valutazione basata sul gradimento espresso dagli studenti;
- della previsione di una valutazione articolata su due componenti di pari peso (50% gradimento/obiettivi individuali e 50% valutazione comportamentale);
- dell'adozione di una scheda di valutazione specifica per i CEL.

Il NdV/OIV valuta positivamente l'introduzione di una disciplina differenziata e coerente con le specificità del profilo professionale, idonea a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione nel rispetto del quadro contrattuale vigente.

Esame del documento e follow-up delle raccomandazioni 2025

Il NdV/OIV prende atto che, con nota Prot. n. 7099 del 29/01 2026, è stato trasmesso l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In continuità con il parere espresso in data 13 gennaio 2025, il NdV/OIV ha condotto la valutazione del documento ponendo particolare attenzione al grado di recepimento delle raccomandazioni formulate nel ciclo precedente, nonché alla coerenza complessiva del Sistema rispetto all'assetto introdotto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Elementi di miglioramento recepiti

1. Chiarezza metodologica sulla performance istituzionale e sul Valore Pubblico

Il documento chiarisce ora in modo esplicito che la *performance istituzionale* è assunta come categoria interpretativa e di lettura integrata della performance complessiva dell'Ateneo e del contributo al Valore Pubblico, in raccordo con il Piano Strategico e con il PIAO.

Tale impostazione consente di superare possibili ambiguità interpretative, precisando che la performance istituzionale non costituisce un autonomo livello di valutazione ai sensi del d.lgs. 150/2009, ma un quadro di riferimento entro cui si collocano la performance organizzativa e quella individuale.

2. Allineamento terminologico e strutturale al PIAO

Risultano rafforzati i riferimenti alla sottosezione "Performance" del PIAO, con una maggiore

coerenza terminologica rispetto al quadro programmatico vigente, in continuità con le indicazioni già fornite dal NdV/OIV nel precedente parere.

3. Distinzione tra fase di misurazione e fase di valutazione

Il Sistema esplicita ora in modo più chiaro la distinzione concettuale tra la fase di misurazione, intesa come raccolta e monitoraggio dei dati relativi agli indicatori e ai target, e la fase di valutazione, intesa come analisi e interpretazione critica dei risultati ai fini dell'attribuzione dei giudizi e dell'attivazione di azioni di miglioramento.

Tale chiarimento risponde alle osservazioni formulate dal NdV/OIV nel ciclo precedente.

4. Coerenza delle tempistiche di aggiornamento del Sistema

L'introduzione della formulazione "di norma" con riferimento alle tempistiche di aggiornamento annuale del SMVP consente di rendere il Sistema maggiormente aderente alle effettive dinamiche procedurali, preservando al contempo il principio di programmazione ordinata del ciclo della performance.

5. Rafforzamento dei principi metodologici sugli indicatori

Il documento introduce una cornice metodologica più chiara per la definizione degli indicatori di performance, richiamando criteri di chiarezza, pertinenza e verificabilità, nonché, ove applicabile, il riferimento alla fonte del dato, alla frequenza di rilevazione e al target.

Ciò contribuisce a rafforzare la coerenza complessiva del Sistema e il suo orientamento al miglioramento continuo.

6. Apertura all'evoluzione dei modelli valutativi

In coerenza con le più recenti indicazioni nazionali in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, il Sistema manifesta un'apertura all'evoluzione dei modelli valutativi, valorizzando il confronto tra i soggetti valutatori e richiamando l'esigenza di un progressivo affinamento delle modalità di valutazione adottate.

Tali orientamenti risultano funzionali a promuovere una maggiore omogeneità dei giudizi valutativi, a rafforzare la trasparenza dei processi e a favorire un coinvolgimento più consapevole degli attori interessati, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema.

Valutazione del SMVP secondo lo schema ANVUR

Quesito	Nota NdV
L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	Sì. L'Ateneo ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il ciclo di riferimento, introducendo alcune modifiche rilevanti sia sul piano metodologico sia con riferimento alla disciplina della performance individuale di specifiche categorie di personale.
Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì. Il Sistema prevede esplicitamente la valutazione dei comportamenti organizzativi (performance comportamentale) per tutte le categorie di personale, inclusi Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo e Collaboratori Esperti Linguistici, mediante apposite schede comportamentali.
Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla	Parzialmente. Il SMVP esplicita in modo chiaro i pesi attribuiti a performance organizzativa, obiettivi individuali e comportamenti per ciascuna categoria di personale. La performance istituzionale è invece qualificata come categoria di lettura integrata e quadro di riferimento del

Quesito	Nota NdV
performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	sistema, e non come autonomo livello di valutazione con peso specifico.
Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Sì. Nel SMVP 2026 la differenza tra obiettivo, indicatore e target è chiaramente descritta sul piano concettuale e metodologico.
Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì. Il Sistema chiarisce la distinzione tra la fase di misurazione (raccolta e monitoraggio dei dati) e la fase di valutazione (analisi e attribuzione dei giudizi), superando le ambiguità rilevate nei cicli precedenti.
Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (se variata rispetto all'anno precedente)	Non si rilevano variazioni strutturali di rilievo. La valutazione del Direttore Generale resta ancorata al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli organi di governo competenti, in continuità con il modello adottato nel ciclo precedente.
Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (se variata rispetto all'anno precedente)	Sì, con modifiche rilevanti. Il SMVP introduce una disciplina organica della valutazione dirigenziale, articolata in performance operativa (80%) e comportamentale (20%), con scomposizione degli obiettivi, introduzione del Grado Sfidante, raccordo con il CCI della Dirigenza, previsione di obiettivi obbligatori (tempi di pagamento) e richiamo alla formazione come leva trasversale di sviluppo. L'assegnazione e la valutazione sono in capo al Direttore Generale, con possibilità di rimodulazione e intervento del CdA in caso di divergenze.
Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?	Adeguito , con significativi elementi di miglioramento rispetto al ciclo precedente e ulteriori margini di affinamento in una logica di miglioramento continuo.
Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4-bis D.L. 13/2023)?	Sì. È previsto uno specifico obiettivo individuale obbligatorio per i Dirigenti responsabili dei pagamenti, con valutazione effettuata dall'organo di controllo contabile e con effetti diretti sulla retribuzione di risultato in caso di mancato raggiungimento.

Quali delle indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo?

Indicazioni della Direttiva 28.11.2023	Adozione nel SMVP dell'Ateneo (valutazione NdV)
Superamento della valutazione esclusivamente gerarchica	Parzialmente adottata. Il SMVP supera l'impostazione meramente prestazionale e valorizza la valutazione dei comportamenti organizzativi, orientando il sistema al feedback e al miglioramento. Tuttavia, la valutazione resta prevalentemente fondata su una logica gerarchica e non prevede ancora modalità strutturate di valutazione

Indicazioni della Direttiva 28.11.2023	Adozione nel SMVP dell'Ateneo (valutazione NdV)
	partecipata o multilaterale pienamente aderenti alle indicazioni della Direttiva.
Valutazione dal basso dei Dirigenti	Non adottata. Il SMVP non prevede modalità strutturate di valutazione dal basso dei dirigenti (es. da parte dei collaboratori), né strumenti formalizzati di raccolta sistematica dei giudizi dei valutati sul comportamento e sulla leadership dirigenziale.
Valutazione dei comportamenti organizzativi	Adottata. La valutazione comportamentale è parte strutturale del SMVP per tutte le categorie di personale, inclusa la dirigenza.
Centralità della leadership nella valutazione dirigenziale	Adottata. La capacità di esercitare la leadership, promuovere il lavoro di squadra e motivare il personale è esplicitamente valorizzata nella valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti.
Distinzione chiara tra misurazione e valutazione	Adottata. Il SMVP distingue in modo chiaro e sistematico tra misurazione e valutazione della performance, qualificando la misurazione come fase oggettiva di rilevazione dei risultati e la valutazione come fase interpretativa e discrezionale, finalizzata all'espressione del giudizio complessivo.
Differenziazione delle valutazioni e delle premialità	Parzialmente adottata. Il SMVP prevede la differenziazione delle valutazioni attraverso scale di giudizio e fasce di merito e collega gli esiti della valutazione ai sistemi di premialità. Tuttavia, la differenziazione delle premialità non è ancora pienamente rafforzata come leva selettiva e strategica, come invece sollecitato dalla Direttiva.
Introduzione di soglie minime per la valutazione negativa	Parzialmente adottata. Il SMVP prevede soglie minime di risultato che incidono sull'accesso alla premialità e sulla classificazione degli esiti valutativi; tuttavia, la valutazione negativa non è ancora pienamente strutturata come esito distinto e sistematicamente attivante specifiche conseguenze gestionali, come invece richiesto dalla Direttiva.
Valorizzazione della formazione nella performance individuale	Parzialmente adottata. Il SMVP individua l'obiettivo di formazione annuale (40 ore) come obiettivo trasversale per tutto il personale, con un peso definito e uniforme, in coerenza con la riforma Zangrillo; tuttavia, la formazione non incide ancora in modo strutturato e differenziante sugli esiti della performance individuale.
Obiettivi formativi individuali per la dirigenza	Parzialmente adottata. Il SMVP riconosce l'importanza della formazione e dello sviluppo delle competenze della dirigenza, ma non prevede in modo strutturato l'assegnazione e la valutazione di obiettivi formativi individuali come componente esplicita della performance dirigenziale, come invece richiesto dalla Direttiva.

Indicazioni della Direttiva 28.11.2023	Adozione nel SMVP dell'Ateneo (valutazione NdV)
Altre forme di premialità non economiche	Non adottata. Il SMVP non prevede forme strutturate e formalizzate di premialità non economiche (es. progressioni di responsabilità, incarichi, riconoscimenti professionali, opportunità di sviluppo) direttamente collegate agli esiti della valutazione individuale, come invece sollecitato dalla Direttiva.
Valutazione tra pari (peer review)	Non adottata. Il SMVP non prevede forme strutturate di valutazione tra pari (peer review) nell'ambito della performance individuale, né per il personale dirigente né per il restante personale.
Valutazione collegiale (calibration strutturata)	Non adottata. Il SMVP non prevede forme strutturate di valutazione tra pari (peer review) nell'ambito della performance individuale, né per il personale dirigente né per il restante personale.
Valutazione da parte di stakeholder esterni	Non adottata. Il SMVP non prevede modalità strutturate di valutazione della performance individuale da parte di stakeholder esterni (utenti, cittadini, partner istituzionali), né strumenti formalizzati di integrazione di tali valutazioni negli esiti valutativi individuali.

Osservazioni e Raccomandazioni del Nucleo di Valutazione/OIV

Il Nucleo di Valutazione/OIV, pur esprimendo una valutazione complessivamente positiva sull'impianto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato per il ciclo 2026, formula le seguenti osservazioni e raccomandazioni, nell'ottica di un rafforzamento progressivo della qualità del sistema e della sua piena coerenza con il quadro normativo e di indirizzo nazionale.

1. Chiarezza e stabilità dell'impianto metodologico

Il NdV/OIV valuta positivamente i chiarimenti introdotti in merito alla distinzione tra obiettivi, indicatori e target, nonché alla separazione concettuale tra fase di misurazione e fase di valutazione.

Si raccomanda tuttavia di consolidare ulteriormente l'applicazione di tali principi sul piano attuativo, assicurandone un utilizzo omogeneo nelle diverse sezioni del PIAO e nelle schede di valutazione, al fine di prevenire difformità interpretative e applicative tra strutture e categorie di personale.

2. Performance istituzionale e Valore Pubblico

Il NdV/OIV prende atto della qualificazione della performance istituzionale come categoria di lettura integrata e quadro di riferimento del sistema, in coerenza con il modello PIAO e con l'orientamento al Valore Pubblico.

Si raccomanda di rafforzare, nei cicli successivi, il raccordo operativo tra obiettivi strategici, performance organizzativa e dimensione del Valore Pubblico, anche attraverso una più esplicita tracciabilità del contributo delle strutture e delle figure apicali agli esiti di interesse generale per la collettività.

3. Valutazione dirigenziale e Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023

Il NdV/OIV valuta positivamente il rafforzamento dell'impianto della valutazione dirigenziale, in particolare per quanto concerne:

- la strutturazione dei pesi tra performance operativa e comportamentale;

- l'introduzione del grado di sfida degli obiettivi;
- la valorizzazione della formazione come leva trasversale di sviluppo delle competenze;
- l'introduzione di obiettivi obbligatori in materia di tempestività dei pagamenti.

In coerenza con la Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023, il NdV/OIV raccomanda tuttavia di valutare, in prospettiva, una maggiore formalizzazione delle modalità di valutazione partecipata e dei meccanismi di calibrazione dei giudizi, al fine di rafforzare l'equità, la trasparenza e la comparabilità delle valutazioni.

4. Valutazione partecipata e pluralità dei punti di vista (anche bottom-up)

Pur prendendo atto della valorizzazione dei comportamenti organizzativi nella valutazione della performance individuale, il NdV/OIV rileva che non risultano ancora introdotte modalità strutturate di valutazione partecipata, quali la valutazione dal basso, la valutazione tra pari o il coinvolgimento di stakeholder esterni. Il NdV/OIV conferma la raccomandazione, già formulata nel ciclo precedente, di esplorare gradualmente tali strumenti, in coerenza con le indicazioni della Direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e con le Linee guida ANVUR in materia di partecipazione degli utenti e pluralità dei punti di vista nella valutazione della performance.

5. Formazione e sviluppo delle competenze

Il NdV/OIV valuta positivamente l'individuazione dell'obiettivo di formazione annuale quale elemento qualificante e trasversale del sistema di valutazione.

Si raccomanda di monitorare nel tempo l'effettiva capacità di tale obiettivo di incidere sullo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, evitando che la formazione sia percepita come adempimento formale e rafforzandone il legame con i fabbisogni strategici dell'Ateneo.

6. Continuità, monitoraggio e miglioramento del sistema

Il NdV/OIV raccomanda che il SMVP continui a essere oggetto di un monitoraggio sistematico, anche attraverso l'analisi delle evidenze emerse in sede di valutazione e di validazione della Relazione sulla performance, al fine di alimentare un percorso strutturato di miglioramento continuo e di progressivo allineamento alle migliori pratiche nazionali.

Tali aspetti non pregiudicano la solidità complessiva del Sistema, ma rappresentano aree di sviluppo coerenti con una logica di miglioramento continuo.

Alla luce delle considerazioni che precedono, il Nucleo di Valutazione/OIV esprime parere favorevole sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai fini della sua adozione, rilevando il significativo recepimento delle raccomandazioni formulate nel parere dello scorso anno e il rafforzamento complessivo della coerenza metodologica del Sistema.

Il Nucleo di Valutazione/OIV auspica che il percorso di progressivo affinamento intrapreso dall'Ateneo prosegua anche nei cicli successivi, in un'ottica di consolidamento del legame tra programmazione, misurazione, generazione e valutazione di Valore Pubblico.