



Nucleo di Valutazione di Ateneo

Riunione del 23 luglio 2026

Verbale n. 10

In data 23 luglio 2026 alle ore 15:30 è aperta la riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, convocata in data 16.07.2026, in modalità telematica asincrona, per la trattazione dei seguenti punti all'O.d.G.:

1. **Comunicazioni: scadenza mandato Rettore e nuova elezione.**
2. **Approvazione verbale precedente riunione, per le parti non approvate seduta stante.**
3. **Relazione Nuclei 2026 ANVUR – Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università: messa in approvazione dell'Allegato 3 (scadenza procedura 31 luglio 2026).**
4. **Avvio dei percorsi di formazione insegnanti a.a. 2026/27 – procedura di accreditamento iniziale: messa in approvazione istruttoria parere del NdV (scadenza procedura 31 luglio 2026).**
5. **ANAC – Attestazione NdV-OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'annualità 2025 e verifica di conformità agli standard e ai modelli di dati strutturati di natura ricognitiva (delibera ANAC n. 168 del 15 aprile 2026). Messa in approvazione della scheda di rilevazione e della relativa attestazione – scadenza prima fase procedura entro il 30 luglio 2026.**
6. **Varie ed eventuali e sopravvenute urgenze.**

Partecipano: la prof.ssa Maria Gabriella Graziano (Coordinatrice), il sig. Mario Guida (Rappresentante studenti), il prof. Gianpiero Adami, il prof. Marcantonio Catelani, la prof.ssa Erica Melloni, la prof.ssa Gabriella Nicosia e il prof. Enrico Zaninotto.

Partecipa la dott.ssa Claudia Caruso (Capo dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione dell'Ateneo). Il Nucleo elegge come sede della riunione l'ubicazione dell'Ufficio Supporto, sito al III piano della Sede Centrale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, in via Corso Umberto I.

OMISSIS

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?

Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Nota

Aggiornamento 2026 sostanzialmente confermativo dell'impianto 2025. Principali novità: sperimentazione della piattaforma CINECA HR Suite–Modulo VP per autovalutazione e valutazione



dei comportamenti del PTA; prosecuzione della valutazione bottom-up dei dirigenti; previsione di correttivi nelle modalità di Ascolto dell'utenza da realizzarsi durante l'anno.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Nota

Gli obiettivi sono articolati in: obiettivi istituzionali; obiettivi organizzativi; obiettivi individuali (eventuali); comportamenti. Le voci di comportamento, le domande di controllo e le scale sono differenziate in funzione del ruolo e del livello di responsabilità: DG, dirigenti, personale t.a. con incarico e personale t.a. senza incarico.

Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Sì

Nota

Il SMVP individua le componenti della valutazione e rinvia agli allegati e al PIAO per pesi e sub-pesi. Per DG e dirigenti i pesi sono esplicitati; per il PTA il quadro è integrato dalla contrattazione collettiva di Ateneo.

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

Sì

Nota

Il glossario del SMVP definisce l'obiettivo come risultato significativo, sostenibile e misurabile; l'indicatore come metrica di verifica; il target come valore o risultato atteso. Cfr. SMVP 2026, p. 15

Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

Nota

La misurazione confronta risultato e target sulla base dell'indicatore e di evidenze fattuali/documentali. La valutazione, svolta dal soggetto valutatore, interpreta i risultati considerando autovalutazione, comportamenti e fattori di contesto.

Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

Il PIAO assegna alla responsabilità/al coordinamento del Direttore generale obiettivi istituzionali e obiettivi di struttura/trasversali, con un peso complessivo del 55%. Per il 2026 gli obiettivi istituzionali pesano il 40% della valutazione complessiva (di cui il 30% è riferito al rispetto dei tempi



di pagamento); non risultano assegnati specifici obiettivi individuali (indicati nel SMVP 2026 come *eventuali*). La pianificazione è governata dal Rettore e dal DG. La proposta di valutazione è formulata dal Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore per i comportamenti, ed è deliberata dal Consiglio di Amministrazione. L'impianto è sostanzialmente confermato rispetto al 2025.

Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

Gli obiettivi dei dirigenti, indicati nel PIAO e nei fascicoli di valutazione, comprendono obiettivi istituzionali, organizzativi di struttura, trasversali ed eventuali obiettivi individuali. Nel 2026 la componente obiettivi pesa complessivamente il 55% e i comportamenti il 45%; i sub-pesi sono riportati nell'appendice 2.2 del PIAO in corrispondenza dei singoli obiettivi assegnati. L'individuazione degli obiettivi assegnati nel PIAO e la valutazione finale competono al Direttore generale, con il supporto dell'Ufficio Organizzazione e Performance. L'impianto è in sostanziale continuità con l'anno precedente. Nel corso dell'audizione del DG finalizzata alla valutazione dei risultati conseguiti per il 2025, il NdV ha raccomandato l'aggiornamento dell'impianto di valutazione per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti, aumentando il collegamento con obiettivi a rilevanza esterna, valorizzando le valutazioni aggregate accanto a quelle individuali, introducendo in modo più esplicito momenti di discussione dei risultati valutativi e iniziative formative a supporto del sistema di valutazione.

Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Nota

Il giudizio è coerente con quello espresso nel 2025: il SMVP mostra un progressivo orientamento al miglioramento continuo e al governo strategico dell'organizzazione. Nel 2026 si consolidano strumenti già introdotti in via sperimentale, in particolare formazione, ascolto dell'utenza e valutazione bottom-up.

Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

- Valutazione dal basso dei Dirigenti
- Valutazione tra pari del personale

Nota

Nel 2026 restano confermate: la valutazione bottom-up dei dirigenti ma solo a livello sperimentale, dato che i risultati dell'anno precedente non erano stati soddisfacenti; la valutazione della



leadership e gli obiettivi collegati ai piani formativi individuali; è inoltre esplicitata la valutazione tra pari (P2P/Ascolto dell'utenza).

Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

- Sì, per la Dirigente dell'Area Bilancio e finanza
- Sì, per il Direttore Generale
- Sì, anche per altri Dirigenti

Nota

L'obiettivo è assegnato al Direttore generale e alla Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza; ulteriori dirigenti concorrono al processo con obiettivi differenziati in funzione delle responsabilità nelle fasi che precedono il pagamento.

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Valore Pubblico

Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

- Sì

Nota

Il PIAO è configurato come documento unico e integrato: traduce PSA, PRO3 e GEP/PAP in programmazione operativa e coordina performance, anticorruzione, capitale umano, lavoro agile, parità, inclusione, semplificazione e digitalizzazione.

Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

Nota

Il Valore Pubblico è ancorato al Piano Strategico 2021-2026 aggiornato nel 2025; le strategie e le priorità operative sono articolate anche mediante PRO3 e GEP/PAP.

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Tra 11 e 15

Nota

Nell'Appendice 2.2.1 sono presenti 12 obiettivi istituzionali, assunti come declinazione operativa degli obiettivi di Valore Pubblico.

Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

- No



Nota

Nel ciclo 2026 è documentato un secondo avviso di consultazione rivolto ai portatori di interesse. La partecipazione esterna resta però molto limitata e lo stesso PIAO segnala la necessità di diversificare le modalità di coinvolgimento.

Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

- Sì

Nota

Sono presenti riferimenti espliciti all'Agenda 2030 e obiettivi connessi a sostenibilità, etica e trasparenza, parità di genere, inclusione, benessere e gestione responsabile.

Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Nota

Confronto con il 2025: l'integrazione risulta più ampia. Nella relazione precedente gli indirizzi MUR/ANVUR erano ricondotti principalmente agli obiettivi di performance; nel PIAO 2026 PRO3, PNRR, Dipartimenti di Eccellenza, qualità della ricerca e prime indicazioni della visita CEV sono richiamati anche nella cornice del Valore Pubblico.

Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?

- L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025

Nota

A dicembre 2025 si è conclusa la visita ANVUR con una prima restituzione, ma il rapporto definitivo non era ancora disponibile al momento della redazione dei documenti. Il PIAO prevede prime azioni sull'ascolto dell'utenza e rinvia le ulteriori misure agli esiti definitivi. Il rapporto di accreditamento periodico ANVUR è stato trasmesso a giugno 2026.

Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

Confronto con il 2025: miglioramento netto. La relazione precedente osservava che gli stakeholder non erano individuati in modo esplicito e sistematico; nell'Appendice 2.2.1 del PIAO 2026 è invece presente, per tutti i 12 obiettivi istituzionali, una colonna dedicata agli stakeholder interessati.



Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target? (è possibile scegliere più opzioni)

- Indicatori
- Fonte dei dati
- Baseline
- Target

Nota

Confronto con il 2025: il quadro è più strutturato. Per gli obiettivi istituzionali che operazionalizzano il Valore Pubblico sono riportati indicatori, fonti, baseline, risultati attesi e target annuali. Rimane tuttavia meno esplicita, a livello strettamente strategico, la rappresentazione dello stato di avanzamento complessivo del Valore Pubblico.

In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2026 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- Recepimento completo: tutte le cinque aree sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori

Nota

Il quesito richiama il 14 gennaio 2026; il PIAO fa riferimento alla Direttiva del 14 gennaio 2025. Sono coperte tutte le cinque aree strategiche.

Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?

- Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale

Nota

L'obiettivo è assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo organizzativo di struttura per la pianificazione di almeno 40 ore per il personale dell'Area. La fruizione individuale delle 40 ore incide inoltre sulla valutazione dei comportamenti.

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Performance

Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- Sì

Nota



Gli obiettivi sono classificati in base alla derivazione da PSA, PRO3, GEP/PAP, programmazione anticorruzione e Agenda 2030, rendendo esplicita la filiera tra Valore Pubblico e performance.

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026-2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025-2027?

- Caratterizzato da alcune modifiche

Nota

Il PIAO 2026-2028 mantiene l'impianto generale del precedente ciclo, introducendo aggiornamenti su ascolto dell'utenza, valutazione bottom-up, digitalizzazione, formazione e nuovi target organizzativi.

Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

- Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).

Nota

Sono indicati obiettivi istituzionali di Ateneo, obiettivi organizzativi delle Aree e obiettivi assegnati alle U.O./ai responsabili interni. Il SMVP ammette obiettivi individuali eventuali, ma il PIAO 2026 non ne esplicita un set autonomo per DG e dirigenti.

Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?

- Solo in alcuni casi

Nota

Confronto con il 2025: la struttura è sostanzialmente stabile. Nel 2025 gli obiettivi con più indicatori erano 11 su 25; nel 2026 risultano circa 13 su 29. In entrambi i casi la quota è intorno al 45%.

Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?(è possibile scegliere fino a due opzioni)

- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

Nota

Prevalgono indicatori procedurali di realizzazione/stato di avanzamento e indicatori legati a scadenze o tempestività. Indicatori di qualità percepita sono presenti, ma non rappresentano la tipologia dominante. Sono ancora poco rappresentati indicatori legati all'efficacia esterna dell'azione organizzativa.



Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Altro (specificare)

Se Altro specificare: Baseline e serie storiche, vincoli normativi, stati di avanzamento e confronto interno con DG, dirigenti e responsabili.

Nota Non è previsto un criterio unico. I target sono definiti considerando, a seconda dell'obiettivo, baseline/serie storiche, disposizioni normative, stato di avanzamento e priorità emerse nel confronto con i soggetti interni responsabili.

In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- Altro

Se Altro specificare

Per alcuni obiettivi per alcuni obiettivi vengono indicati budget o costi dedicati

Nota: Confronto con il 2025: miglioramento significativo. La precedente relazione rilevava che le risorse finanziarie non erano indicate e che l'integrazione tra bilancio e performance era ancora in corso. Le appendici 2026 contengono invece una colonna «Risorse», generalmente riferita alle risorse ordinarie di Ateneo e, per alcuni obiettivi, a budget o costi dedicati.

Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Altro

Se Altro specificare

Sono assegnati obiettivi di continuità a tutte le U.O. e obiettivi ai responsabili delle strutture decentrate; non un set autonomo per ciascun Dipartimento.

Nota

Confronto con il 2025: permane l'assenza di una batteria autonoma di obiettivi organizzativi per ciascun Dipartimento. Si consolida però l'assegnazione di obiettivi ai Funzionari/EP responsabili presso Dipartimenti, Scuole, Centri e Biblioteche, oltre all'obiettivo di continuità assegnato a tutte le U.O. In ogni caso, nell'appendice 2.2 del PIAO, tabella 2.2.3 (relativa agli obiettivi ASSEGNATI ai Funzionari/Elevate Professionalità con incarichi conferiti dal Direttore generale) è precisato quanto segue: *Ulteriori obiettivi sono assegnati secondo le indicazioni di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 [tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del ruolo svolto dal valutato e dell'incarico conferito dal D.G., nonché con gli obiettivi annuali e/o pluriennali perseguiti dalla Struttura/Dipartimento/Centro, quali risultanti ad es. dai Piani Triennali di Sviluppo e Programmazione (P.S.T.P.) dei Dipartimenti e/o in relazione alle attività strategiche/caratterizzanti la Struttura/Ufficio].*





Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- **Sì (specificare quale utenza è coinvolta)**

Nota

Sono coinvolti studenti, personale tecnico-amministrativo e docente, utenti interni ed esterni dei servizi e, per specifici processi, enti, istituzioni e imprese.

Se SI alla domanda precedente, quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

- Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

Nota

Questionari Good Practice; rilevazione continua della soddisfazione sui servizi tramite form di Ateneo; rilevazione delle opinioni degli studenti; ulteriori indagini interne rivolte al personale e agli utenti.

Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne

Nota

Confronto con il 2025: le fonti risultano più diversificate. Alle relazioni e rendicontazioni dei responsabili, che continuano a rappresentare una fonte centrale, si affiancano in modo più sistematico atti e dati certificati, banche dati di Ateneo e banche dati esterne, tra cui la piattaforma RGS-MEF.

Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Il monitoraggio si svolge lungo l'intero anno mediante confronto continuo con gli assegnatari e le strutture coinvolte, incontri e report in itinere sui risultati intermedi e sugli scostamenti. Termini e modalità dei report sono definiti per tipologia di obiettivo negli allegati al SMVP. Eventuali rimodulazioni motivate sono ammesse entro il 30 settembre, formalizzate, comunicate al NdV e pubblicate. Il PIAO può inoltre essere assestato entro giugno.

**L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?**

- Sì (specificare con quale modalità)

Nota

Il NdV effettua la verifica a campione attraverso colloqui e approfondimenti su alcuni indicatori e sulle relative evidenze, in occasione dell'esame e della validazione della Relazione sulla performance.

Dopo ampia discussione, il Nucleo approva seduta stante.

L'estratto del presente verbale sarà trasmesso all'Area Organizzazione e Sviluppo. L'Ufficio di Supporto procederà quindi all'inserimento dei contenuti nell'apposita piattaforma Anvur per la Relazione Nuclei 2026 e al caricamento della stessa nella sezione dedicata del Portale Performance della Funzione Pubblica.

OMISSIS

La presente riunione è chiusa alle ore 18:25.

Il Segretario verbalizzante

F.to dott.ssa Claudia Caruso

La Coordinatrice del Nucleo di Valutazione

F.to prof.ssa Maria Gabriella Graziano

Il presente verbale è firmato con apposizione di firma digitale qualificata.