



**Nucleo di Valutazione dell'Ateneo**  
**Estratto del Verbale n. 1 - Riunione del 10 gennaio 2025**

Venerdì 10 gennaio 2025, alle ore 09.00, si è riunito il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in seduta telematica tramite messaggi di posta elettronica, ai sensi dell'art. 3 del "Regolamento per la disciplina delle riunioni e delle procedure di concorso per candidati residenti all'estero, in modalità telematica" per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Approvazione dei verbali delle sedute precedenti;
2. Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2025, ai sensi dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
3. Pareri di congruità curricula professori a contratto per affidamenti ex art. 23, c.1, L. 240/2010.

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del Regolamento Generale di Ateneo, con nota del Presidente prot. n. 1148 del 07/01/2025 è stato inviato avviso di convocazione della riunione contenente le informazioni di cui agli artt. 2, comma 1, e 3, comma 1, del medesimo Regolamento.

L'Ateneo si avvale della *prorogatio ex Lege* 15 luglio 1994 n. 444, per la quale i titolari degli organi possono continuare ad esercitare le loro funzioni nonostante sia scaduto il loro mandato, in attesa della nomina dei successori per un massimo di 45 giorni. Il Nucleo di Valutazione in carica per il mandato 2021-2024 prosegue la sua attività, considerata l'impossibilità per l'Ateneo di nominare in tempo i componenti per il mandato 2025-2028 e data l'improrogabilità della scadenza circa il parere obbligatorio sul SMVP, che l'Ateneo è tenuto ad approvare entro il 31 gennaio 2025. Per i componenti esterni gli uffici hanno acquisito i nulla osta validi ai fini della prorogatio per il Prof. Federico Cinquepalmi (Presidente), il Prof. Massimo Castagnaro e la Dott.ssa Maria Teresa Polverino, validi fino alla data in essi espressa e comunque non oltre il periodo di 45 giorni dal 31/12/2024. Il periodo di validità si intende concluso non appena verrà emanato il decreto di nomina del Nucleo per il mandato 2025-2028.

Partecipano alla riunione:

- Prof. Federico Cinquepalmi – Presidente, Ordinario di Produzione Edilizia/Project management - Sapienza Università di Roma;
- Prof.ssa Annalisa Pola, Ordinaria di Metallurgia – Università degli Studi di Brescia;
- Dott.ssa Maria Teresa Polverino, Magistrato della Corte dei conti – Presidente della Sezione regionale di controllo per la Liguria;
- Prof. Massimo Castagnaro, Ordinario di Patologia Generale e Anatomia Patologica Veterinaria – Università degli Studi di Padova;
- Dott.ssa Serena Pelamatti, Rappresentante studenti per il biennio accademico 2024-2026.

Assume le funzioni di segretaria verbalizzante la Prof.ssa Pola.

Per le funzioni di ufficio di supporto all'Organo leggono i messaggi in copia conoscenza i componenti della U.O.C. Qualità Statistiche e Reporting in quanto ufficio di supporto all'organo.

I materiali sono a disposizione del Nucleo nella cartella Google Drive della riunione.

Il Nucleo inizia l'analisi dei punti all'ordine del giorno.

...omissis...

## **2. Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2025, ai sensi dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.**

L'SMVP 2025 è stato trasmesso dalla Direttrice Generale con nota prot. 322500 del 23/12/2024 con richiesta al Nucleo di esprimere parere vincolante prima della seduta del CdA prevista per il 28/01/2025.

La componente interna del Nucleo Prof.ssa Pola e l'ufficio di supporto al Nucleo hanno avuto un incontro esplicativo preliminare con la Responsabile della U.O.C. Controllo di gestione e *performance* Dott.ssa Simona Annoni. Il Sistema differisce da quello dell'anno precedente per i seguenti aspetti:

- Accorpamento di due competenze comportamentali di Direttore/trice Generale e Dirigenti "Capacità di valutazione dei collaboratori" e "Empowerment e sviluppo dei collaboratori" in un'unica voce chiamata "Empowerment, valutazione e sviluppo dei collaboratori" con peso 15%. Contestualmente viene aggiunta una nuova voce "Assunzione del rischio" con peso 10%. I pesi sono riferiti alle "competenze comportamentali" che a loro volta pesano per il 20% sulla valutazione globale di DG e Dirigenti. Tale aggiunta viene fatta anche con riferimento alla valutazione della *leadership* contenuta nelle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del Ministro della Pubblica Amministrazione di novembre 2023;
- Introduzione, a partire dal 2026, di una forma di valutazione *bottom-up*, di "Direttore Generale, Dirigenti e superiori gerarchici", in coerenza con la direttiva sopra citata che invita ad arrivare gradualmente alla "valutazione a 360°";
- Modifica di una delle competenze comportamentali per il personale non dirigente ma responsabile di posizione organizzativa, da "Empowerment e sviluppo dei collaboratori" a "Empowerment, *valutazione* e sviluppo dei collaboratori" (da riportare anche negli esempi delle pagg. 20-21).
- Aggiunta nella descrizione della competenza comportamentale "capacità di adattamento" riferita al personale non dirigente dell'inciso "saper rispondere alla richiesta di intervenire in caso di emergenza in una funzione diversa dalla propria".

Dal confronto preliminare con la Responsabile della U.O.C. Controllo di gestione e performance emerge che questo è stato previsto in accoglimento di una osservazione effettuata dal Nucleo di valutazione in occasione di un audit, cioè di evitare che vi siano funzioni cardine svolte da una persona sola, al fine di assicurare la continuità del lavoro anche in situazioni di necessità o mancanza temporanea della persona addetta;

- Previsione che il risultato della valutazione degli obiettivi possa, in qualche caso giustificato e condiviso con la Direzione Generale, discostarsi dalla misurazione:

*“La misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati avvengono in percentuale, con il raggiungimento completo che corrisponde al 100%. In tale processo, si considera non solo il grado di completamento dei target, basato sugli indicatori e le attività, ma anche la qualità dei risultati ottenuti e le eventuali interferenze esterne non governabili. Pertanto, il risultato finale della valutazione potrebbe differire da quello della misurazione. Qualsiasi scostamento dovrà essere giustificato e condiviso con la Direzione Generale. Per ciascun obiettivo, la percentuale di raggiungimento e la relativa valutazione è valida per tutto il personale della struttura in modo uniforme, senza distinzioni.”* (pag. 16).

Dal confronto preliminare con la Responsabile della U.O.C. Controllo di gestione e performance emerge che questo è dovuto soprattutto alla necessità di avere un quadro accurato di quanto realizzato (fase della misurazione) che non deve essere confuso con eventuali considerazioni particolari e da documentare circa fattori esogeni di cui il superiore gerarchico o la direzione generale può tenere conto (fase della valutazione);

- Inserita una spiegazione sull'importanza del monitoraggio intermedio e finale degli obiettivi e sull'impatto di un eventuale ritardo o mancanza;
- Aggiunto un maggiore dettaglio del concetto di "confronto sistematico tra valutato e valutatore", con l'indicazione dei momenti in cui è opportuno effettuare dei colloqui tra i due soggetti);
- Specificati i termini per la fase di presa visione ed eventuale rifiuto della valutazione per assicurare l'espletamento delle fasi successive e dettagliate ulteriormente le fasi e i tempi per presentare eventuale richiesta di valutazione di seconda istanza e ricorso di garanzia;
- Aggiornati e distinti gli attori che partecipano al processo nella descrizione iniziale;
- Introdotti degli schemi per mostrare il ciclo della performance e l'integrazione con altri documenti programmatici;
- Aggiornati i riferimenti alle categorie del personale secondo quanto stabilito dal vigente CCNL;
- Aggiunta una premessa circa l'uso del linguaggio.

Tutto ciò considerato, il Nucleo di Valutazione propone i seguenti suggerimenti:

1. Eliminare o riformulare la frase relativa al Premio innovazione in quanto potrebbe suggerire che l'erogazione del Premio sia legata ad un determinato risultato di performance individuale, mentre si tratta di una iniziativa separata:  
*"Dal 2018 sono state destinate risorse del Fondo per il trattamento accessorio per introdurre il 'Premio innovazione' come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 150 per premiare coloro i quali abbiano apportato significativi miglioramenti nei rispettivi servizi grazie all'individuazione di soluzioni innovative e/o all'introduzione di strumenti e metodologie tecnologicamente avanzate"* (pag. 16).
2. Modificare leggermente la frase relativa alla calibrazione in modo da chiarire che si ricerca omogeneità di applicazione del metodo di valutazione tra le diverse strutture:  
*"[...] per evitare o, comunque, mitigare la disomogenea applicazione della metodologia di valutazione del personale, da parte dei diversi valutatori, sono adottate apposite misure con l'obiettivo di calibrare non solo il contenuto/peso degli obiettivi, ma anche il metro di valutazione e i giudizi espressi al fine di allineare le valutazioni"*, indicando *"[...] al fine di allineare il metodo di valutazione"* (pag. 11).
3. Definire meglio le descrizioni delle competenze comportamentali (Allegato 1), con riferimento in particolare alla voce "assunzione del rischio" che, per come formulata, presenta molte affinità con la voce "orientamento al risultato" ed eventualmente considerare di ridurre le attuali cinque voci di competenze comportamentali per Direttore/trice Generale e Dirigenti, in modo che siano più chiaramente individuabili.
4. Con riferimento al possibile scostamento tra la valutazione e la misurazione del grado effettivo di raggiungimento degli obiettivi, aggiungere una precisazione con riferimento alla frase: *"La valutazione dell'attività svolta dal Direttore Generale e dei Dirigenti terrà conto non solo del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche delle attività complessive che il Direttore Generale o i Dirigenti hanno implementato per gestire e coordinare tutti i soggetti coinvolti"* (pag. 16), specificando che si tiene però conto del maggiore livello di responsabilità richiesto ai e alle Dirigenti rispetto ai e alle restanti Responsabili di struttura.
5. Con riferimento alla descrizione della competenza comportamentale "capacità di adattamento" riferita al personale non dirigente e in particolare all'inciso aggiunto nel SMVP 2025 *"saper rispondere alla richiesta di intervenire in caso di emergenza in una funzione diversa dalla propria"*, si suggerisce di valorizzare tale competenza, ma non a detrimento della capacità organizzativa dell'Ateneo.
6. Si raccomanda in linea generale di proseguire l'azione di condivisione e formazione del personale e delle figure con responsabilità di posizione organizzativa riguardo al contenuto del Sistema, in modo da ridurre la discrezionalità nel metodo di valutazione e aumentare la consapevolezza e trasparenza del processo, come già avviato negli ultimi anni.

Infine, il Nucleo di Valutazione prende atto che a partire dal 2026 l'Ateneo intende sperimentare una valutazione anche di tipo *bottom-up*, secondo la quale Direttore/trice Generale, Dirigenti e superiori gerarchici saranno sottoposti alla valutazione dei propri collaboratori e collaboratrici.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione all'unanimità esprime parere positivo in merito all'adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" 2025.

*...omissis...*

La seduta termina alle ore 14.58.

Il presente verbale è letto e approvato seduta stante.

*...omissis...*

La Segretaria  
(Prof.ssa Annalisa Pola)

(Documento informatico firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i)

Il Presidente  
(Prof. Federico Cinquepalmi)

(Documento informatico firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i)