



Delibera n. **63** del Consiglio di Amministrazione del **25/02/2025**

OGGETTO: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2025			
N. o.d.g.: 16/02	Rep. n. 63/2025	Prot. n. 38777/2025	UOR: AREA FINANZA E PROGRAMMAZIONE - AFIP / UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE

Responsabile del procedimento: Elisa Salvani
Dirigente (*ad interim*): Alberto Scuttari

Nominativo	F	C	A	As
Prof. Antonio Parbonetti, Prorettore Vicario (in sostituzione, ai sensi dell'art. 10 c. 3 dello Statuto, della Rettrice, Prof.ssa Daniela Mapelli)	X			
Prof. Giuseppe Amadio	X			
Prof.ssa Stefania Bruschi	X			
Dott.ssa Ilenia Maniero	X			
Prof.ssa Giovanna Michelon	X			
Prof. Pietro Ruggieri	X			

Nominativo	F	C	A	As
Dott. Ruggero Aricò	X			
Dott. Leopoldo Destro				X
Dott.ssa Marina Manna	X			
Sig.ra Giada Aureli	X			
Sig. Antonello Luiso				X

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il Prorettore Vicario Presidente cede la parola al Direttore Generale, il quale, facendo seguito a quanto comunicato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio scorso, ricorda che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è lo strumento con cui, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 modificato dal D.Lgs. 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale.

L'ambito di applicazione del SMVP riguarda la performance del personale tecnico-amministrativo (PTA) e dirigenziale, mentre la misurazione della performance riconducibile a didattica, ricerca e terza missione è regolamentata dal Sistema di Assicurazione della Qualità, in applicazione della Legge 240/2010 e del D.Lgs. 19/2012.

Il D.Lgs. 150/2009 prevede un aggiornamento annuale del SMVP. Inoltre, come previsto dalla normativa vigente, l'approvazione degli aggiornamenti recepiti nel documento sono portati in approvazione al Consiglio di Amministrazione previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

L'aggiornamento annuale per l'anno 2025 del documento (Allegato n. 1/1-74) mantiene inalterato il complessivo impianto metodologico del SMVP vigente, introdotto a partire dall'edizione 2022 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1° febbraio 2022 con delibera rep. n. 28.

Le modifiche intervenute sono le seguenti:

- precisazione in merito al peso dell'indagine di customer satisfaction associata all'Help Desk (HD) di Ateneo, nell'ambito della formulazione dell'indicatore di customer di struttura: l'indagine HD avrà un peso, per l'Amministrazione Centrale, compreso tra 0,3 e 0,5 in funzione della numerosità osservata dei ticket con valutazione; in caso di assenza o non significatività della rilevazione, verrà utilizzato uno stimatore medio. Inoltre, al fine di tenere conto della variabilità osservata tra i livelli medi di customer satisfaction delle tipologie di strutture, l'Indice di Performance Organizzativa di Struttura (IPO), definito come il rapporto tra customer di struttura e customer media, verrà calcolato distintamente per ciascuno dei seguenti raggruppamenti in macro-struttura: 1) Aree Amministrazione Centrale e CAB, 2) Dipartimenti, Scuole e Poli Multifunzionali e 3) Centri. Nel documento viene inoltre specificato l'utilizzo dell'indagine degli utenti delle Biblioteche (pagg. 18-19, con relative note);
- inserimento di un principio da seguire per la pianificazione e valutazione delle schede del personale relativo all'effettiva disponibilità di un periodo di osservabilità sufficiente della presta-



zione lavorativa resa (pag. 22);

- inserimento del principio di collegamento della valutazione del personale all'incentivazione sulla base della diversa tipologia di istituto incentivante a seconda che si tratti di incentivo legato a un budget di struttura oppure legato al valore della posizione ricoperta: *“Ai fini del collegamento del punteggio di valutazione all'incentivazione economica, gli incentivi legati all'assegnazione di un budget di struttura sono quantificati sulla base del grado di differenziazione delle valutazioni all'interno della struttura stessa. La retribuzione di risultato è invece legata al valore della posizione coperta ed è corrisposta nella misura massima al raggiungimento di un valore pari o superiore al raggiungimento dei target prefissati”* (pagg. 39-40).

Nell'aggiornamento 2025 è stata inoltre adeguata la terminologia, in relazione all'introduzione del nuovo ordinamento professionale per il personale tecnico-amministrativo, come previsto dal CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca per il periodo 2019-2021, ed è stato rivisto e sistematizzato l'uso degli acronimi tramite l'inserimento di una legenda.

Rimane, pertanto, inalterata la struttura della valutazione della performance, costituita da due componenti:

- la Performance Organizzativa (Ambito 1), misurata attraverso la valutazione della Qualità dei Servizi resi rilevata con le indagini di Customer satisfaction (Ambito 1a) e la valutazione dei risultati nel perseguimento degli Obiettivi dell'unità organizzativa (Ambito 1b);
- la Performance Individuale (Ambito 2), composta dalla valutazione degli Obiettivi individuali (Ambito 2a) e dalla valutazione dei Comportamenti (Ambito 2b).

Il documento aggiornato è stato trasmesso in data 24 gennaio al Nucleo di Valutazione al fine di acquisirne il parere. Il Nucleo, riunitosi in data 5 febbraio 2025, ha espresso il proprio parere favorevole – comunicato all'Ateneo con nota n. 28 pervenuta l'11 febbraio c.a. (Allegato n. 2/1-3) –, esprimendo inoltre il proprio *“apprezzamento per le modifiche apportate all'aggiornamento del SMVP 2025, che ritiene funzionali a una migliore gestione del ciclo della performance e per il recepimento delle proprie raccomandazioni in merito all'inserimento, nel PIAO 2025-2027, di obiettivi individuali assegnati ai/alle dirigenti”*.

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, aggiornato dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e, in particolare, l'articolo 7 che disciplina il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- Richiamato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione rep. n. 43 del 30 gennaio 2024;
- Tenuto conto delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- Considerate le recenti direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;
- Richiamato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella scorsa seduta del 28 gennaio 2025, con delibera rep. n. 26;
- Preso atto del parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione, pervenuto l'11 febbraio 2025 (Allegato 2);
- Ritenuto opportuno, alla luce della discussione, integrare il documento in approvazione, relativamente al principio dell'effettiva disponibilità di un periodo di osservabilità sufficiente della prestazione lavorativa, precisando che esso si riferisce ad un periodo temporale di 90 giorni naturali, fatte salve le situazioni tutelate dalla legge;

Delibera



1. di approvare, a decorrere dall'anno 2025, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato come da Allegato 1, che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera, con l'integrazione al punto 3.5, in merito al periodo sufficiente di osservabilità della prestazione resa, precisando che il periodo di osservabilità sia di 90 giorni naturali, fatte salve le situazioni tutelate dalla legge.