



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

Estratto p.2 verbale n° 1 del 19 gennaio 2026

Il giorno **19 gennaio 2026** alle ore **12:05** in modalità telematica, si è riunito il Nucleo di Valutazione – OIV dell'Università del Salento, convocato con nota **Prot. n. 4662 del 13 gennaio 2026**, per discutere il seguente punto all'o.d.g.:

1. Comunicazioni;
2. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 150/2009;
3. Programmazione audizioni.

Sono presenti:

	Presenti	Assenti	Assenti giustificati
Prof. Salvatore Esposito De Falco	X(Meet)		
Prof.ssa Maria Serena Chiucchi	X(Meet)		
Prof.ssa Mini Terri Mannarini	X(Meet)		
Prof.ssa Patrizia Falabella	X(Meet)		
Prof.ssa Sabrina Maggio	X(Meet)		
Dott. Mauro Rocco	X(Meet)		

È anche presente la Dott.ssa Milena Ciricugno e il Dott. Pietro Miccoli dell'Ufficio di Supporto al NdV e al PQA.

La Coordinatrice, verificata la sussistenza del numero legale, designa quale Segretaria la Prof.ssa Sabrina Maggio, dichiara validamente aperta la seduta e avvia la discussione dei punti previsti all'Odg

--- OMISSIS---

2- Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 150/2009;

La Coordinatrice rappresenta che con nota prot. n. 7262 del 16/01/2026 il Direttore Generale, ha trasmesso al Nucleo di Valutazione il SMVP per acquisire il parere prescritto **dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 150/2009**. Il suddetto documento è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali con nota prot. n. 270222 del 23/12/2025, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18 gennaio 2024 e, come comunicato dal Direttore Generale, entro il termine previsto per l'attivazione del confronto, fissato al 15 gennaio 2026, non sono pervenute richieste in tal senso.



Come si evince dalla nota di trasmissione pervenuta, *“il documento recepisce il quadro normativo vigente in materia di ciclo della performance e di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché le principali direttive e indicazioni della Funzione Pubblica, della Ragioneria Generale dello Stato e le osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione nelle precedenti relazioni e pareri.”*

Il Nucleo passa in rassegna le osservazioni emerse nell’analisi del ciclo della performance precedente e apprezza l’impegno dell’Amministrazione nell’aver recepito gran parte di quanto raccomandato dal Nucleo di Valutazione in sede di parere sul SMVP 2025 e nell’ambito della Relazione annuale. Il documento risulta chiaro e fornisce importanti elementi di dettaglio, utili per la comprensione da parte degli stakeholder del ciclo della performance adottato.

Tuttavia, in un’ottica di miglioramento continuo delle metodologie, analizza il documento e formula alcuni ulteriori suggerimenti e osservazioni.

In particolare, in riferimento alla dimensione di valutazione delle performance istituzionale – sottodimensione “Indice di tempestività dei pagamenti” nella **Sezione 3.1 indicatori globali di Ateneo che concorrono alla definizione della performance istituzionale** – il Nucleo osserva che è dettagliata la modalità di calcolo, come indicato nella Circolare della Ragioneria dello Stato n. 1 del 3 gennaio 2024. Tuttavia, nel successivo paragrafo 3.2 e nei modelli di valutazione del Direttore Generale, Dirigente ed EP, il target atteso e la gradazione della dimensione fa riferimento al ritardo medio di pagamento. Vieppiù che ai sensi della Circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1: « [...] per tutti i comparti, il target è pari a zero per l’indicatore del tempo medio di ritardo [...] Gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145». **Si invita, pertanto, ad utilizzare anche l’indicatore previsto dalla Circolare DRGS del 03/01/2024 ricordando “che in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell’articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi”.**

Inoltre, come richiamato nella Relazione Annuale del Nucleo (2025), in relazione alla “Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, sebbene la **Sezione 5.3. Comportamento Organizzativo** espliciti che il calcolo è effettuato sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100, **sarebbe opportuno che fosse esplicitata la modalità di calcolo.**

Riguardo al paragrafo **6. Rapporto Valutati/Valutatori**, in relazione alla performance del Direttore Generale, l’espressione “su proposta del Rettore **d’intesa** con il Nucleo di Valutazione” potrebbe risultare in contrasto con quanto previsto dall’art. 14, co. 4, lett. e del D.lgs. 150/2009 e pertanto **si suggerisce una diversa formulazione.**

Con riferimento alle **Risorse Umane e finanziarie** necessarie alla formulazione degli obiettivi, richiamata a pag. 28 del documento, sarebbe opportuno eliminare il riferimento a risorse “aggiuntive” per non destare dubbi in ordine all’efficacia della programmazione.



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

In relazione al modello di valutazione del Direttore Generale, pag. 30 del documento, è necessario aggiornare il riferimento al Decreto n. 194 di determinazione del trattamento economico dei Direttori Generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020 con il nuovo **Decreto Ministeriale n. 272 del 20/03/2025, recante “Trattamento economico dei direttori generali delle università per il quadriennio 2024-2027”**.

Nel **Modello di valutazione dei Funzionari-Collaboratori-Operatori** (p. 41) si consiglia di rivedere la formulazione del capoverso “La quota del salario accessorio collegata alla performance è attribuita, tenuto conto delle risorse disponibili, in base al punteggio conseguito per ciascuna unità di personale, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata” laddove si constata che i criteri summenzionati e definiti in sede di contrattazione decentrata fanno riferimento alla modalità di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse voci che concorrono alla definizione del salario accessorio.

Infine, in relazione alla scheda di valutazione del Personale EP non si riscontra nella tabella **“Distribuzione indennità di risultato personale EP”** l’incidenza dell’eventuale valutazione negativa.

Il Nucleo dispone che un estratto del seguente punto sia trasmesso al Direttore Generale ai fini dell’adeguamento del SMVP e per la successiva pubblicazione nell’apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Le determinazioni assunte al presente punto sono approvate seduta stante

--- OMISSIS---

F.to La Coordinatrice

Prof.ssa Mini Terri Mannarini

F.to la Segretaria verbalizzante

Prof.ssa Sabrina Maggio