

Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione
sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della
performance

20 novembre 2025

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila
Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice
Dott. Emanuele Fidora, Ministero dell'Università e della Ricerca
Dott. Gaetano Prudente, Università degli studi di Bari

Ufficio programmazione e supporto Nucleo di valutazione
Email: sunuv@strutture.univaq.it
Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>
Responsabile: Dott.ssa Annamaria Nardecchia

Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il ciclo di gestione della performance 2025

Il D.Lgs n.74/2017 (in modifica al D.Lgs 150/2009) definisce e disciplina il concetto del ciclo della performance nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ciclo di gestione della performance (come previsto nell'art. 4 del D.Lgs 150/2009 ed integrato dal successivo D.Lgs. n. 74/2017) si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.»

Inoltre, l'art.3 del Decreto 74/2017 stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso,
- alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, e
- ai singoli dipendenti

secondo le modalità indicate nel Titolo II del decreto e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

L'articolo 7 del Decreto 150/2009 definisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano (e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in poi SMVP).

Il SMVP descrive le “regole del gioco” che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione

del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017).

Ai sensi del comma 3 del predetto decreto, il SMVP individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del suddetto decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema è aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.

Come descritto nel portale della performance, il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Gli OIV forniscono, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP. Più nel dettaglio, anche alla luce della disciplina introdotta con il d.lgs. 74/2017, le funzioni attribuite agli OIV sono:

- presidio tecnico metodologico del SMVP che si esprime prevalentemente attraverso la formulazione del parere vincolante sul SMVP, la validazione della Relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento del Sistema;
- valutazione della performance organizzativa, effettuata nel rispetto degli indirizzi espressi in queste linee guida;
- monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica dell'andamento della performance dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e segnalazione all'organo di indirizzo politico dell'esigenza di interventi correttivi;
- proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice e trasmissione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il NdV nella composizione OIV ha ricevuto, il giorno 11 novembre 2025, con nota prot. n. 176017 la proposta di aggiornamento del SMVP per l'anno 2025, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Conformemente alle prescrizioni normative, l'OIV deve esprimere il proprio parere vincolante sulla proposta di aggiornamento del sistema, ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Come da dichiarazione contenuta nella nota prot. n. 176017 del Direttore Generale, il documento recepisce le disposizioni contenute nella Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che impone l'introduzione di obiettivi trasversali di formazione permanente per tutto il personale.

L'aggiornamento proposto per il ciclo 2025 recepisce le disposizioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, introducendo per la prima volta un obiettivo di performance organizzativa in materia di formazione destinato a tutto il personale, in coerenza con l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e con la Circolare DFP n. 1/2024 sul rafforzamento delle competenze della PA.

Il presente parere è espresso dal Nucleo di Valutazione nella composizione OIV, ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1. Analisi generale di coerenza e struttura

Il Sistema 2025 presenta una struttura completa e coerente con il modello delineato dal D.Lgs. 150/2009 e dalle Linee guida DFP n. 2/2017, articolandosi in tutte le fasi del ciclo della performance: programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Sono chiaramente individuati i soggetti, le responsabilità e le tempistiche, e risulta pienamente esplicitato il raccordo con il PIAO, con la Relazione sulla Performance e con i documenti di programmazione strategica di Ateneo.

Il documento mantiene e consolida gli elementi introdotti nel 2025, tra cui:

- il meccanismo correttivo volto a impedire l'attribuzione generalizzata del punteggio massimo e a favorire la differenziazione delle valutazioni individuali;
- la previsione della "capacità di valutazione e di differenziazione dei giudizi" come componente del comportamento organizzativo del valutatore;
- la formalizzazione delle procedure di conciliazione e la chiara definizione dei tempi e delle competenze.

2. Continuità con le osservazioni del parere 2024

In coerenza con quanto espresso nel parere OIV 2024 (prot. 166529 del 26 novembre 2024), il Nucleo ha verificato lo stato di recepimento delle raccomandazioni formulate in precedenza, con riferimento a tre ambiti principali:

1. la necessità di individuare indicatori di performance più sfidanti e uniformi, idonei a misurare la qualità delle prestazioni;

2. l'opportunità di integrare approcci valutativi di tipo bottom-up, accanto al modello top-down tradizionale;
3. la valorizzazione del coordinamento funzionale tra OIV e NdV quale garanzia di coerenza tra valutazione strategica e operativa.

L'aggiornamento 2025 recepisce parzialmente tali indicazioni, introducendo elementi metodologici di maggiore chiarezza e misurabilità, ma permangono margini di miglioramento nella progettazione degli indicatori e nel grado di partecipazione dei valutati ai processi di valutazione.

3. Osservazioni e raccomandazioni migliorative

a) Differenziazione e distribuzione dei giudizi di performance

In applicazione dell'art. 9, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 150/2009 e delle Linee guida DFP n. 2/2017, la valutazione individuale deve garantire una reale differenziazione dei giudizi.

L'introduzione del limite del 30 % di personale collocabile nella fascia alta è coerente con la Direttiva DFP-RGS 2019 ("Criteri di valorizzazione del merito e di differenziazione delle valutazioni") e rappresenta un presidio metodologico corretto.

Il Nucleo raccomanda tuttavia di monitorare annualmente la distribuzione effettiva dei punteggi e di riportarne i risultati nella Relazione sulla Performance, al fine di valutare l'efficacia del sistema premiante ed evitare fenomeni di appiattimento.

Qualora dal monitoraggio emergano scostamenti significativi nella distribuzione dei punteggi o fenomeni di appiattimento delle valutazioni, sarà opportuno valutare, nell'ambito del successivo aggiornamento del sistema, un riequilibrio dei pesi assegnati alle diverse componenti di valutazione (risultati, comportamenti, capacità di differenziazione), al fine di garantire una rappresentazione più accurata del contributo individuale e organizzativo, in coerenza con l'art. 3, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 74/2017.

b) Indicatori e livello di sfidabilità

Si rileva un progresso nella strutturazione del sistema di indicatori (definizione di target minimo, medio e massimo), ma permane l'esigenza — già richiamata nel parere 2024 — di individuare indicatori maggiormente sfidanti, in grado di misurare la qualità delle prestazioni e l'effettivo contributo delle strutture al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Il Nucleo raccomanda di applicare, ove pertinente, l'art. 19 del CCNL Funzioni Centrali, valorizzando le competenze e le responsabilità individuali, e di estendere progressivamente la misurazione alla dimensione di outcome e di valore pubblico, secondo l'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 74/2017 e il par. 3.3 delle Linee guida DFP n. 2/2017.

c) Approccio partecipativo e metodologia bottom-up

Il SMVP 2025 mantiene una prevalente logica gerarchica top-down; tuttavia, la previsione della "capacità di valutazione" tra i comportamenti organizzativi del valutatore costituisce un passo nella direzione auspicata nel parere 2024 verso un modello più partecipativo e dialogico.

Si suggerisce di proseguire in questa direzione, introducendo in futuro strumenti di feedback ascendente e di autovalutazione integrata, coerenti con i principi di partecipazione e miglioramento continuo del ciclo della performance (art. 4, lett. c-d, D.Lgs. 150/2009).

d) Integrazione con la performance istituzionale e il ciclo della programmazione

L'art. 4 del D.M. 4 gennaio 2019 prevede che il Nucleo di Valutazione assicuri il coordinamento tra performance organizzativa e missioni istituzionali.

In tale ottica, si raccomanda di esplicitare, nel prossimo aggiornamento del Sistema, i collegamenti operativi e valutativi tra la performance del personale tecnico-amministrativo e i risultati delle missioni istituzionali dell'Ateneo (didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale).

Ciò potrebbe realizzarsi, ad esempio, attraverso indicatori di supporto ai processi AVA 3 e alle Schede SUA-CdS e SUA-RD, in modo da evidenziare il contributo delle strutture amministrative al raggiungimento degli obiettivi strategici e alla qualità complessiva dei servizi universitari.

Ciò favorirebbe la piena applicazione del principio di unitarietà del ciclo della performance e rafforzerebbe la coerenza con la pianificazione strategica triennale dell'Ateneo.

e) Customer satisfaction e stakeholder engagement

L'art. 19-bis del D.Lgs. 150/2009 impone l'inclusione della soddisfazione degli utenti tra gli indicatori di performance.

Il Nucleo rileva che, pur contemplando il ricorso a indagini di customer satisfaction come strumento di verifica dell'efficacia organizzativa, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 non specifica ancora in modo puntuale le metodologie di rilevazione, gli indicatori di sintesi né le modalità di utilizzo dei risultati ai fini valutativi.

Si raccomanda pertanto di formalizzare tali aspetti in un piano strutturato di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza, ai sensi dell'art. 19-bis del D.Lgs. 150/2009 e della Circolare DFP n. 1/2024, assicurando così la piena tracciabilità del contributo degli esiti delle indagini al processo di valutazione.

Si suggerisce di definire, in coerenza con la Circolare DFP n. 1/2024, un piano annuale di rilevazione che indichi:

- metodologia statistica e periodicità delle indagini;
- criteri di integrazione dei risultati nel processo di valutazione;
- tempi e modalità di pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente.

Questo consentirebbe di rafforzare la componente di accountability e valore pubblico, rendendo il sistema pienamente aderente al modello di performance partecipata delineato dalla Funzione Pubblica.

f) Digitalizzazione e gestione dei flussi informativi

In applicazione dell'art. 6 del D.Lgs. 150/2009 e in coerenza con il Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2024-2026, si raccomanda di potenziare la digitalizzazione del ciclo della performance

mediante piattaforme che consentano il monitoraggio in tempo reale dei dati di avanzamento, la tracciabilità delle revisioni e la disponibilità centralizzata delle evidenze documentali per l'OIV e gli organi di governo.

Tale evoluzione migliorerebbe la tempestività del monitoraggio e la qualità complessiva delle informazioni gestionali.

4. Valutazione complessiva

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 dell'Università degli Studi dell'Aquila si presenta coerente con il quadro normativo vigente, metodologicamente strutturato e idoneo a sostenere la corretta attuazione del ciclo della performance.

Rispetto alla versione approvata per il ciclo 2024, il documento mantiene la stessa architettura generale, introducendo alcuni elementi di miglioramento nella chiarezza procedurale e nella definizione dei tempi e delle responsabilità.

Tuttavia, il Nucleo rileva che i suggerimenti già formulati nel parere 2024 sono stati solo parzialmente recepiti e ritiene necessario che le osservazioni e raccomandazioni attuali vengano tenute in specifica considerazione in occasione dei futuri aggiornamenti, al fine di consolidare il sistema verso una misurazione della performance sempre più sfidante, partecipata e orientata al valore pubblico.

Parere finale

L'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole con osservazioni migliorative sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 dell'Università degli Studi dell'Aquila, ritenendolo conforme al quadro normativo e idoneo a sostenere l'attuazione del ciclo della performance, con le raccomandazioni sopra espresse da considerare nei futuri aggiornamenti.

In conclusione, l'OIV rileva che l'aggiornamento 2025 recepisce solo parzialmente le indicazioni precedentemente formulate. Si auspica pertanto che, prima della predisposizione della nuova versione del SMVP, siano trasmessi elementi informativi che consentano di verificare in modo puntuale il grado di recepimento sia delle presenti sia delle pregresse indicazioni.