

<b>Oggetto:</b>	<b>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – aggiornamento anno 2026</b>				
<b>N. odg 07/06</b> <b>. Categoria:</b> <b>Personale</b>	<b>C.d.A. 29/01/2026</b>		<b>Deliberazione n. 9/2026</b> - Protocollo n. <b>15478/2026</b>	<b>UOR: Area Qualità e programmazione</b>	

qualifica	nome e cognome	F	C	A	As	Nc
Rettore	John Francis Mc Court	X				
Componenti interni	Anna Ascenzi	X				
	Silvana Colella	X				
	Adriano Morelli	X				
	Laura Marchegiani	X				
Componenti esterni	Enrico Giacomelli				X	
	Guglielmo Borgiani	X				
Rappresentante studenti	Chiara Pellei – collegamento telematico	X				
	Stefano Di Carlo	X				

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente) – (Nc – Non convocato)

Sono inoltre presenti la Prorettore vicaria prof.ssa Catia Giacconi e il Direttore generale dott. Domenico Panetta, con funzioni di segretario verbalizzante, coadiuvato dalla dott.ssa Marta Salvucci, Responsabile dell'Ufficio Supporto organi.

Sono presenti, in collegamento telematico, la Presidente dott.ssa Luisa D'Evoli e il componente dott. Marco Ricci del Collegio dei Revisori dei conti. E' assente giustificata la dott.ssa Angelina Martone del Collegio stesso.

### Il Consiglio di amministrazione

**esaminata** la relazione istruttoria predisposta dall'ufficio competente con i relativi allegati documentali e verificato che con riferimento alla proposta di deliberazione sono state rese le attestazioni di regolarità tecnico-giuridica prescritta dall'articolo 26 comma 3 del Regolamento generale di organizzazione;

### visti:

- la Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in particolare il Titolo II rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", Capo I, art. 2 ai sensi del quale *"le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale"*;
- la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 recante "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", e in particolare l'articolo 2, comma 1, lettera h);

- il D.lgs. n. 74/2017, di 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, e in particolare l'articolo 7, per effetto del quale *“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”*;
- le Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane adottate dall’ANVUR con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019;
- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021, che ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nell’ambito del quale viene dedicata una sottosezione specifica alla prima fase del ciclo della performance, finalizzata alla definizione e all’assegnazione degli obiettivi operativi delle unità organizzative, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28 novembre 2023, rubricata *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* nell’ambito della quale, con riguardo alle modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance individuale, a livello dirigenziale e non, sono stati introdotti, tra gli altri, principi quali:
  - l’adozione di modalità di valutazione che vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico e che coinvolgano una pluralità di soggetti, interni ed esterni all’organizzazione;
  - l’introduzione di un modello di valutazione *bottom up* nella quale sono i collaboratori ad esprimere un giudizio sul proprio superiore gerarchico e che concorre all’assegnazione finale del punteggio di valutazione per il Direttore Generale e per il personale Dirigente;
  - la corretta definizione della correlazione tra performance individuale e performance organizzativa;
  - l’introduzione di forme di *rewarding* per chi ha contribuito maggiormente al miglioramento della performance dell’organizzazione;
  - il porre al centro del processo di valutazione dei dirigenti la *leadership*, quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni;
  - la promozione del ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale, in particolare quella volta a rafforzare le *soft skills*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti dei processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, in linea con le finalità del PNRR [...],
  - la definizione da parte del dirigente di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno non inferiore alle 24 ore annue, del personale assegnato;
  - l’individuazione di nuove forme di premialità in relazione al conseguimento di elevate performance individuali ed organizzative;
- la Direttiva 16 gennaio 2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione rubricata *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, a norma della quale la formazione è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue;

**visti:**

- il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021;
- il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2022/2024;

**richiamati:**

- l'articolo 14, comma 1, dello Statuto di autonomia, emanato con D.R. n. 210 del 29 marzo 2012;
- la delibera del Consiglio di amministrazione assunta in data 20 dicembre 2024, di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), versione applicata nel 2025;

**tenuto conto** che con le RSU di Ateneo e OO.SS sono state espletate le procedure previste in materia dall'art.81, comma 6, lett. c) del CCNL comparto istruzione e ricerca 2019/2021 vigente all'atto dell'invio della nota direttoriale prot. n. 154631 del 18.12.2025;

**ritenuto necessario** apportare aggiornamenti al Sistema di Misurazione e valutazione della performance per l'applicabilità a decorrere dal 01.01.2026;

**preso atto** del parere favorevole del Nucleo di valutazione di Ateneo, riunitosi in data 15 dicembre 2025, espresso in ordine alla proposta di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance (All. n. 1), confermato nella consultazione telematica del 26 gennaio 2026 in seguito al recepimento di alcuni correttivi promossi in sede di confronto con le RSU e OO.SS.;

**con voti palesi favorevoli unanimi;**

**delibera:**

- 1) di approvare il testo revisionato del Sistema di misurazione e valutazione della performance - aggiornamento 2026 (allegato n. 2 del presente provvedimento), di cui costituisce parte integrante e sostanziale e di disporne la pubblicazione nel sito *web* di Ateneo;
- 2) di stabilire che il Sistema troverà piena applicazione per l'esercizio di valutazione della performance dell'anno 2026.