



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Verbale n. 1/2026

Il giorno mercoledì 28 gennaio 2026 alle ore 17.00, si riunisce in modalità telematica il Nucleo di Valutazione dell'Università "Magna Græcia" di Catanzaro per discutere e deliberare il seguente ordine del giorno

1. **Comunicazioni.**
2. **Verifica di congruità CV Docente per affidamento contratto di insegnamento per la Scuola di Specializzazione delle professioni legali ai sensi dell'art.23 c.1 della L.240/2010.**
3. **Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2026**
4. **Omissis del Senato Accademico sulla Relazione Annuale 2025 del NdV.**
5. **Varie ed eventuali.**

La riunione è condotta tramite la piattaforma Google-Meet, collegamento al seguente link <https://meet.google.com/pkp-htrh-zhc>. Sono presenti alla riunione i seguenti componenti del NdV (**Allegato n. 1**):

Componente	e-mail del collegamento
Prof. Massimo Fresta (Coordinatore)	nucleovalutazione@unicz.it
Prof.ssa Cinzia Bisi (Componente)	cinzia.bisi@unife.it
Prof. Nazzareno Re (Componente)	nazzareno.re@unich.it
Prof. Gianluca Setti (Componente)	assente giustificato
Sig. Stefano Capriglia	stefano.capriglia@studenti.unicz.it
Dott.ssa Stefania Leo (Coordinatore dell'Ufficio Segreteria del NdV, in qualità di Segretario verbalizzante)	fatima@unicz.it

Il Prof. Massimo Fresta, dopo aver verificato il collegamento con i componenti del NdV summenzionati, ha dichiarato aperte le sedute, iniziando la discussione dei punti al OdG alle ore 17.00.

1. Comunicazioni.

1.1. Elezioni rappresentanti studenti.

Il Coordinatore del NdV, Prof. Massimo Fresta, informa i componenti del NdV che con il D.R. 1533 del 16 ottobre erano state indette, per i giorni 17 e 18 dicembre 2025, le elezioni per la nomina dei rappresentanti degli studenti in seno agli Organi di Ateneo. Le suddette elezioni si sono svolte regolarmente nei giorni stabiliti e con **D.R. n. 1955 del 22 dicembre 2025** è stato approvato l'esito delle elezioni ed è stato nominato per il biennio 2025-2027 come rappresentante degli studenti in seno al Nucleo di Valutazione il **Sig. Stefano Capriglia**. Tutti i componenti del NdV esprimono le loro congratulazioni e augurano al neoeletto un proficuo e collaborativo lavoro.

1.2. Hackeraggio del sito del NdV

Il Coordinatore del NdV, Prof. Massimo Fresta, informa i componenti del NdV che il sito web del NdV è stato recentemente hackerato e che non è più visibile all'interno del sito di Ateneo. Avvisati tempestivamente per le vie brevi gli uffici di competenza, il Coordinatore della Segreteria



del NdV, Dott.ssa Stefania Leo, con il perdurare della situazione, invitava il Direttore Generale tramite [e-mail del 21 gennaio 2026](#) a intervenire con cortese urgenza per fare ripristinare lo *status quo ante*. Considerando l'importanza dei dati contenuti, il NdV nella medesima e-mail declinava ogni responsabilità della mancata visibilità dei contenuti. La Direzione Generale, sentito il responsabile dei Servizi Informatici, Dott. Vincenzo Saraceno, comunicava tramite [e-mail del 22 gennaio 2026](#) che l'intervento di ripristino richiederà delle "tempistiche maggiori". Nelle more del ripristino del sito del NdV, in data 23 gennaio 2026 è stata creata una [pagina web](#) provvisoria in cui sono stati riportati tutti i verbali relativi all'anno 2025 e la notizia della momentanea inutilizzabilità del sito del NdV per problemi tecnici.

1.3. Assemblea CoNVUI

Il Coordinatore del NdV, Prof. Massimo Fresta, informa i componenti del NdV che la Segreteria del Coordinamento Nazionale dei Nuclei di Valutazione delle Università Italiane (CoNVUI) con [e-mail del 8 gennaio 2026](#) ci comunicava che la prossima [Assemblea del CoNVUI](#) si terrà il 13 febbraio 2026 alle ore 11.00 e si svolgerà in modalità mista presso l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara - CAST – Via L. Polacchi, 11 66100 – Chieti Scalo. Il Prof. Massimo Fresta ha fatto richiesta al Rettore/Direttore Generale di poter partecipare in Presenza e la richiesta è stata autorizzata. Inoltre, la Presidenza CoNVUI ha invitato a partecipare in presenza anche un componente dell'ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione per ogni Ateneo. Pertanto, il Prof. Massimo Fresta invita la Dott.ssa Stefania Leo a partecipare alla suddetta assemblea. Considerato che la sede in cui avrà luogo l'assemblea è la sede Universitaria di Chieti-Pescara, nella quale è in servizio il Prof. Nazzareno Re, componente di questo NdV, Il Prof. Massimo Fresta invita il Prof. Nazzareno Re a partecipare all'evento senza alcun aggravio di spesa per UMG.

1.4. ANVUR-Esito Monitoraggio dell'accreditamento periodico dei CdS universitari

Il Coordinatore del NdV, Prof. Massimo Fresta, informa i componenti del NdV che l'ANVUR a mezzo e-mail del 16.12.2025 ha trasmesso la [nota del 15 gennaio 2025 in riferimento all'esito Monitoraggio dell'accreditamento periodico dei corsi di studio universitari](#) (DM 1154/2021, art. 5) – Post Follow Up dei CdS dell'Università "Magna Graecia" di Catanzaro con scadenza dell'accreditamento periodico nell'a.a. 2023-2024 per i CdS di Medicina e Chirurgia (LM-41) e Infermieristica (LSNT/1). Nella medesima nota si comunica che, acquisita la Relazione Finale della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) a seguito della visita istituzionale condotta secondo il Modello AVA 3, sono state approvate le schede di valutazione dei due CdS in questione e ne è stata prorogata la durata dell'accreditamento periodico fino al termine della durata dell'accreditamento periodico della Sede.

1.5. CPDS – Relazioni annuali 2025

Il Coordinatore del NdV, Prof. Massimo Fresta, informa i componenti del NdV in riferimento a quanto di seguito specificato:

1. la Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS) della Scuola di Farmacia e Nutraceutica ha trasmesso a mezzo mail (datate 23 dicembre e 30 dicembre 2025) la sua relazione annuale per l'anno 2025 (anno accademico di riferimento 2024/25) ed i verbali n. 1-9;
2. la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS) del Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Sociologia ha trasmesso a mezzo mail (del 26 dicembre 2025) la sua relazione annuale per l'anno 2025.



Il Prof. Massimo Fresta informa che tutta la documentazione di riferimento per la prossima relazione annuale 2026 del NdV sarà caricata nella cartella condivisa [NdV UMG > anno 2026 > Relazione Annuale](#).

2. Verifica di congruità CV Docente per affidamento contratto di insegnamento per la Scuola di Specializzazione delle professioni legali ai sensi dell'art.23 c.1 della L.240/2010

Il Coordinatore del NdV informa i Componenti che in data 15 gennaio 2026 è pervenuta una e-mail con la quale è stato trasmesso, con [nota del 14.1.2026, prot. n. 126](#), il provvedimento n.1/2026 della Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali (SSPL) del [7.1.2026, prot. n.124](#). Con il suddetto provvedimento, il Direttore della SSPL, a seguito della rinuncia del Docente affidatario di un incarico di insegnamento, provvede, previo parere del NdV, ad affidare il medesimo insegnamento a titolo oneroso, così come segue:

Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali				
Docente	Insegnamento	anno	CFU	A.A.
Alba Sammartino (Categoria Magistrati)	Diritto penale	II	12 h	2025/26

Il Nucleo dopo aver visionato il curriculum vitae della [Dott.ssa Alba Sammartino](#), anche sulla base del Regolamento di Ateneo in atto vigente, esprime **parere favorevole** di congruità.

3. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2026

Il Prof. Fresta comunica che in data 13 gennaio 2026 è stata trasmessa tramite [e-mail](#) dalla Segreteria della Direzione Generale la [nota n. 2 del 13 gennaio 2026](#), con la quale si chiede il parere preventivo e vincolante del NdV in riferimento al [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\), annualità 2026](#). In attuazione dell'art. 7, comma 1, del novellato D.Lgs. n. 150/2009 modificato dal D.Lgs. 74/2017 l'Ateneo è tenuto all'aggiornamento annuale del SMVP previo parere vincolante dell'organismo indipendente di Valutazione

Il documento di SMVP è stato trasmesso in allegato alla medesima email ed caricato tempestivamente sulla piattaforma google-drive condivisa con i componenti del NdV.

3.1. Sintetica descrizione del SMVP 2026

Il SMVP è stato implementato di varie parti e presenta la medesima articolazione degli anni precedenti, caratterizzato dalla suddivisione in due sezioni:

Sezione 1 – Premesse

Sezione 2 – Proprietà del Sistema.

Sezione 1 – Premesse

Al punto 1 della sezione sono riportati i riferimenti normativi a cui si fa riferimento per la redazione del SMVP. Pertanto, la dettagliata elencazione di decreti legislativi e leggi, dello statuto dell'UMG, delle linee guida ANVUR e delle delibere dell'ANAC è stata aggiornata con riferimento alle modifiche e/o nuove normative.

In particolare, le fonti normative per la progettazione del SMVP sono state integrate e aggiornate con quella di seguito elencata:

- Direttiva Funzione Pubblica del 14.01.2025.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Al punto 1.1 sono riportate le sostanziali modifiche rispetto al precedente SMVP, che sono scaturite dall'esperienza maturata e dai suggerimenti/osservazioni formulati dall'OIV, nei limiti della reale sostenibilità, in considerazione dell'attuale struttura organizzativa e del sottodimensionato organico del personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario. In particolare, per ottemperare agli interventi suggeriti dall'OIV si è reso indispensabile abbandonare la piattaforma attualmente in uso per individuarne una nuova e maggiormente funzionale, con soluzione in *Cloud*, che verrà portata in attuazione nel futuro ciclo, in quanto l'acquisto del nuovo software è stato perfezionato solo alla fine dell'anno 2025. Nell'anno 2026, la piattaforma verrà adeguata alla struttura del SMVP dell'Ateneo e si avvierà la fase di assestamento operativo.

Inoltre, in linea con le recenti indicazioni della Corte dei Conti di cui alla deliberazione n.62 del 13 maggio 2024, l'Ateneo si impegna a rafforzare ulteriormente il ciclo di gestione della performance per stimolare la crescita e il miglioramento qualitativo dei servizi. L'Ateneo, pertanto, potenzierà il ciclo di valutazione attraverso i sistemi informativi avanzati offerti da Cineca, e pratiche di monitoraggio continuo, per assicurare una valutazione più trasparente ed efficace e verrà dedicata una crescente attenzione al bilancio di genere.

Al punto 2 sono riportate le caratteristiche organizzative dell'Ateneo e l'elenco completo delle strutture didattiche e scientifiche: Dipartimenti, Scuole, Centri di Servizi Interdipartimentali (CIS), Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) e Centri di Ricerca con l'indicazione del Centro di riferimento della rispettiva Gestione amministrativo contabile. Le Scuole, che fungono da strutture organizzative di coordinamento delle attività di formazione dell'Ateneo e di coordinamento tra i Dipartimenti, rimangono come centri senza autonomia gestionale.

L'organizzazione della struttura amministrativa dell'Ateneo, con le strutture amministrativo-contabili a servizio dei centri di gestione sono graficamente rappresentate in due figure.

In questa sezione è riportato il personale docente e non docente, rilevato al 31.12.2025 presso l'Ateneo, che risulta essere costituito come di seguito specificato:

- n. 248 unità tra professori ordinari, professori associati e ricercatori di ruolo;
- n. 40 ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 2, lett. a), L. n. 240/2010;
- n. 35 ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 2, lett. b), L. n. 240/2010;
- n. 12 ricercatori a tempo determinato ai sensi della L. n. 79/2022;
- n. 26 tecnologi a tempo determinato ai sensi dell'art. 24-bis, L. n. 240/2010;
- n. 190 unità di personale T.A.B. (Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario) a tempo indeterminato.

Sezione 2 – Proprietà del Sistema

In questa sezione sono descritte le caratteristiche del SMVP, che è articolato in tre punti:

1. caratteristiche e visione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
2. le fasi del ciclo della performance;
3. cronoprogramma.

Questa sezione non presenta significativi cambiamenti rispetto al documento proposto per l'anno 2025.

1. Caratteristiche e visione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Questo punto si articola a sua volta come di seguito riportato:

- 1.1. Finalità e principi
 - 1.1.1 Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio
- 1.2 Ambiti di applicazione e dimensioni di valutazione



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

1.2.1 Concetto di Performance

1.2.2 La performance organizzativa e la Pianificazione strategica di Ateneo

1.2.2 La performance individuale

1.3 Soggetti e responsabilità

Si rileva che l'operatività dei meccanismi previsti nell'ambito del art. 19 del C.C.N.L. 2019/2021 sottoscritto il 18.01.2024, risulta, attualmente, condizionata dai seguenti fattori:

- l'esito degli accordi di contrattazione integrativa riguardanti la definizione dell'esatta percentuale di maggiorazione del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti a seguito di valutazioni positive;
- la funzionale implementazione, nella piattaforma di gestione informatizzata delle Performance.

Ad ogni modo, in presenza di condizionamenti, il Sistema di Valutazione continuerà ad essere implementato, al pari del precedente Sistema, secondo il modello ispirato al Management by Objectives (MBO), con la conseguente definizione gerarchica degli obiettivi e dei relativi indicatori: strategici d'Ateneo; gestionali, propri della Direzione Generale e dei Responsabili di Area/Struttura, delle Unità Organizzative; operativi, propri di tutto il personale tecnico amministrativo.

2. Le fasi del ciclo della performance

Questo punto si articola a sua volta come di seguito riportato:

2.1 Le Indagini di Customer Satisfaction di nuova progettazione

2.2 Rilevazione del benessere organizzativo e grado di condivisione del Sistema

Nel SMVP è riportato che il Ciclo della Performance si articola nelle fasi di seguito specificate:

1. Piano delle Performance (31 gennaio), con assegnazione obiettivi organizzativi per Area/Struttura
2. Assegnazione degli obiettivi individuali e relativi indicatori, individuazione dei comportamenti organizzativi (entro il mese di febbraio)
3. Monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori (di norma entro il 15 settembre)
4. Misurazione e Valutazione delle performance (di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo).
5. Rendicontazione (di norma entro il 30 maggio)
6. La verifica del funzionamento.

In particolare, il processo di assegnazione degli obiettivi individuali prevede che gli stessi siano assegnati a cascata a partire dai vertici dell'organizzazione. Nella tabella seguente sono identificate le responsabilità per la definizione degli obiettivi per i diversi ruoli organizzativi.

Soggetto che riceve gli obiettivi	Responsabile per la definizione obiettivi
Direttore Generale	C.diA. su proposta del Rettore
Personale con responsabilità organizzativa di Area/Struttura	Direttore Generale
Personale con incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche	Responsabile di Area/Struttura o, in mancanza, Direttore Generale
Altro personale Tecnico - Amministrativo	Responsabile di Area/Struttura, delegati, o, in mancanza, Direttore Generale



Il SMVP proposto riporta che successivamente all'adozione, entro il 31 gennaio, del Piano Performance nell'ambito del PIAO, gli obiettivi individuali, unitamente ai comportamenti, anche "organizzativi", opportunamente pesati, debbono essere definiti nella rispettiva scheda personale, di norma, entro il 15 febbraio di ogni anno.

La performance da valutare è composta da tre dimensioni di analisi indipendenti tra di loro:

- a) i risultati effettivamente conseguiti;
- b) i comportamenti tenuti dai singoli dipendenti titolari, e non, di posizioni organizzative e responsabilità;
- c) l'esito delle indagini di *customer satisfaction* di nuova progettazione.

Agli obiettivi e ai comportamenti sono attribuiti pesi in relazione sia all'importanza degli stessi in un determinato periodo di riferimento, sia alla "posizione organizzativa" in senso lato del dipendente, come di seguito specificato:

- personale con incarichi di responsabilità: è attribuito un peso pari al 60% per gli obiettivi (di cui il 5% verrà assegnato alla dimensione relativa alle indagini di *customer satisfaction*) ed un peso pari al 40% per i comportamenti organizzativi;
- personale senza incarichi di responsabilità: è attribuito un peso pari al 40% per gli obiettivi (di cui il 5% verrà assegnato alla dimensione relativa alle indagini di *customer satisfaction*) ed un peso pari al 60% per i comportamenti organizzativi.

3. cronoprogramma

Il Cronoprogramma riportato al punto 3 descrive in forma grafica le fasi in cui è articolato il SMVP.

3.2. Analisi del processo di miglioramento ed implementazione del SMVP - 2026

Nel corso dell'anno 2024, anno di primo insediamento del NdV - tenuto conto, tra l'altro, delle raccomandazioni e dei criteri elaborati da ANVUR nella "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del dicembre 2017 e nelle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" del gennaio 2019, nonché delle Linee Guida in tema di performance emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con riferimento a Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (LG 2/2017), Piano della Performance (LG 1/2017) e Relazione sulla Performance (LG 3/2018) - sono stati attivati una serie di incontri interlocutori con il Direttore Generale ed anche con il responsabile dell'Ufficio Anticorruzione, trasparenza e performance, al fine di consentire l'acquisizione di informazioni in ordine alla struttura di base del SMVP dell'Ateneo.

Ad esito delle interlocuzioni e dell'analisi del SMVP, è emersa la necessità di perfezionare il Sistema stesso, nonché la piattaforma di gestione del ciclo delle performance.

Tutte le segnalazioni esposte da NdV nell'ambito dei vari audit e nei rispettivi verbali delle adunanze sono state dettagliatamente esaminate dal Direttore Generale.

In riferimento all'anno 2025, il Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance è stato caratterizzato da una serie di migliorie e modifiche, in coerenza con le segnalazioni effettuate dal NdV ed in ottemperanza al dettato normativo. Di seguito si riportano le principali modifiche che sono state apportate nel SMVP - ciclo 2025, coerentemente con quanto richiesto dal NdV, nei limiti della reale sostenibilità ed in considerazione dell'attuale struttura organizzativa e del sottodimensionato organico del personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario dell'Ateneo:



1. previsione dell'introduzione di uno specifico obiettivo performance, consistente nel rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, in aderenza alle previsioni dell'art. 4 bis, c. 2 del D.L. n. 13/2023;
2. aggiunta di nuovi comportamenti nella declinazione di comportamenti/competenze anche correlati alla "Leadership";
3. differenziazione dei comportamenti con distinzione fra titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e semplici dipendenti, al fine di garantire l'opportuna ponderazione delle diverse responsabilità;
4. sono state definite due schede di comportamenti organizzativi distinte, una da assegnare ai titolari di incarichi di responsabilità e una da assegnare al personale non titolare di incarichi. A tal riguardo, per i primi è stata prevista una ripartizione di pesi tra obiettivi e comportamenti pari a 60% e 40%, per i secondi pari a 40% e 60%;
5. impegno ad una migliore formulazione, nel nuovo Piano delle Performance, di indicatori e target in modo da consentire l'ottimale verifica del conseguimento del risultato;
6. impegno alla corretta indicazione, nel nuovo Piano delle Performance, della rispettiva baseline dei diversi obiettivi, ove esistente;
7. impegno ad indicare, in modo più puntuale, le fonti di misurazione degli obiettivi al termine del ciclo;
8. impegno a formulare nel nuovo Piano delle Performance, obiettivi meglio calibrati, più performanti e meno routinari, che tengano conto anche della promozione delle pari opportunità;
9. è stato previsto un miglior livello di monitoraggio intermedio, con espressa indicazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
10. è stata prevista la valutazione dal basso, nell'ambito della quale il personale esprimerà la propria percezione sui dirigenti, o para-dirigenti, seguendo le linee fissate per l'indagine sul benessere organizzativo, ancora strumento principe predisposto nel 2013 dalla ex CIVIT. Gli esiti non entreranno, almeno per i primi anni, nei processi di misurazione a valutazione delle performance, ma diverranno strumento di programmazione e strumento organizzativo per un miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso. Per far ciò, occorrerà un'attenta e oculata lettura degli esiti delle indagini, relativamente agli aspetti che focalizzano la percezione dei collaboratori verso i propri responsabili, e circa le loro valutazioni. A tal riguardo sarà necessario individuare una commissione interna, in posizione di terzietà;
11. è stata prevista la Valutazione tra pari, in cui i responsabili d'Area/Struttura, evidenzieranno la loro percezione rispetto alla collaborazione ed al rapporto con i colleghi di pari ruolo. Anche in questo caso la finalità non sarà l'impatto immediato sul sistema di valutazione, bensì il miglioramento organizzativo;
12. è stata prevista la Valutazione collegiale, nel senso di calibrazione delle valutazioni, affinché sia garantita coerenza tra le valutazioni del personale effettuata dai vari responsabili. A tal riguardo, al di là dei possibili algoritmi matematici, in prima battuta si propenderà verso un preliminare confronto sulle valutazioni da effettuarsi, con riunioni tra responsabili, antecedenti alla valutazione del personale, al fine di raggiungere omogeneità nelle valutazioni effettuate;
13. è stata prevista la Valutazione partecipativa degli Stakeholder, mediante la rilevazione annuale delle opinioni degli stakeholder sull'operato dell'Ateneo, i cui risultati saranno considerati nell'ambito della performance;



14. è stata prevista la somministrazione di un questionario di Rilevazione del benessere organizzativo e grado di condivisione del Sistema;
15. l'organizzazione dei capitoli e paragrafi è stata migliorata;
16. è stato inserito un paragrafo distinto in cui riassumere le modifiche apportate nel nuovo ciclo;
17. è stato inserito nella sezione 2 un nuovo paragrafo che definisce e descrive l'integrazione fra la Pianificazione strategica di Ateneo e la performance organizzativa: 1.2.2 La performance organizzativa e la Pianificazione strategica di Ateneo; nonché un nuovo paragrafo che descrive l'integrazione tra la performance organizzativa e la pianificazione finanziaria: 1.1.1 Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio;
18. è stato inserito un nuovo paragrafo che meglio chiarisce il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni nei processi di misurazione e valutazione della performance: 2.1 Le Indagini di *Customer Satisfaction* di nuova progettazione;

Considerando che uno step limitante per l'accoglimento delle raccomandazioni-suggerimenti formulati dal NdV è rappresentato dall'attuale software di gestione del ciclo delle Performance, che rende difficoltoso effettuare variazioni strutturali, è stato posto dal Direttore Generale, come specifico obiettivo nell'ambito del piano performance 2025, acquisto di un nuovo software di gestione delle performance. Tale obiettivo risulta essere stato raggiunto.

Prendendo in considerazione le raccomandazioni formulate dal NdV in riferimento al parere vincolante espresso sul SMPV ciclo 2025, orientate ad un continuo e fattivo miglioramento del SMPV, ed analizzando la proposta del nuovo SMPV ciclo 2026, il NdV evidenzia quanto riportato nella seguente tabella:

Tabella – valutazione SMPV ciclo 2026	
Raccomandazioni avanzate dal NdV nel 2025	Azioni migliorative intraprese nel SMVP ciclo 2026
Distinguere in maniera più evidente il processo di misurazione della performance da quello di valutazione, prevedendo esplicitamente una fase di misurazione quantitativa del grado di raggiungimento dell'obiettivo, sia per gli obiettivi numerici, per i quali andrebbe definita una formula che tiene conto dei valori iniziali, dei target e dei valori a consuntivo degli indicatori, sia per gli indicatori qualitativi, per i quali andrebbe definito ex-ante la % di raggiungimento corrispondente ad eventuali stadi intermedi prefissati e descritti in dettaglio.	Rispetto al SMVP dello scorso anno è stata inserita una parte nuova con la quale l'Ateneo "...si impegna a rafforzare ulteriormente il ciclo di gestione della performance..." "...l'Ateneo potenzierà il ciclo di valutazione attraverso i sistemi informativi avanzati offerti da Cineca e pratiche di monitoraggio continuo per assicurare una valutazione più trasparente ed efficace..." "...il SMVP prende atto delle nuove modalità di lavoro, come il lavoro agile che impone una riformulazione degli indicatori di valutazione..." Senza voler riportare l'intera parte inserita nel SMVP, l'Ateneo rinvia l'adozione delle misure suggerite dal Nucleo all'introduzione di una nuova piattaforma più "performante".
Prevedere una scala di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi comune per il personale con e senza incarichi di responsabilità e riportata in ultima istanza su una scala unica, ad esempio 0-100.	Non è stata prevista
Definire più in dettaglio la valutazione del Direttore Generale possibilmente in un breve paragrafo distinto prevedendo un'eventuale valutazione comportamentale da parte del Rettore.	È rimasta immutata la parte generale che si riferisce al Direttore Generale, non è presente un paragrafo dedicato.
Aumentare le classi di differenziazione dei giudizi, attualmente limitate a 3, distinguendo tra titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e semplici dipendenti, al fine di garantire l'opportuna ponderazione delle diverse responsabilità.	Non sono state aumentate le classi di differenziazione dei giudizi, si legge nel SMVP che dal prossimo ciclo 2027 la valutazione dei comportamenti organizzativi sarà differenziata con una nuova scala su 5 livelli per l'adozione di una nuova piattaforma gestionale.
Inserire un paragrafo distinto in cui sono descritti i sistemi informativi, ed eventuali applicativi e banche dati utilizzati a supporto della gestione del ciclo della performance.	Non è stato inserito un paragrafo distinto, ma l'amministrazione si è impegnata all'utilizzo di una piattaforma più funzionale con soluzione in cloud che sarà attuata nel futuro ciclo.
Implementare il nuovo sistema informativo di gestione della performance, anche al fine di adeguare il ciclo di gestione della performance alle precedenti raccomandazioni.	Non è stato ancora attuato il nuovo sistema di gestione, tuttavia, nel corso dell'anno 2026 dovrebbe entrare in funzione il nuovo software il cui acquisto è stato perfezionato alla fine dell'anno 2025. Si legge: "nell'anno 2026 la piattaforma verrà adeguata alla struttura del SMVP dell'Ateneo e si avvierà la fase di assestamento operativo.



Da quanto riportato, emerge chiaramente che solo una piccola parte delle implementazioni e miglioramenti del SMPV, suggeriti dal NdV nel proprio parere vincolante sul SMPV ciclo 2025, ha avuto riscontro operativo nel SMPV ciclo 2026, che, di fatto, rimanda all'entrata in funzione operativa del nuovo sistema software di gestione della performance, che quindi avrà piena attuazione nel ciclo 2027.

3.3. Osservazioni e suggerimenti/raccomandazioni del NdV

Il NdV, dopo attenta analisi del documento di SMVP 2026, rileva e apprezza il recepimento da parte dell'Amministrazione di alcuni dei suggerimenti e delle raccomandazioni formulate dal Nucleo nel corso del 2025, e valuta comunque positivamente il processo di aggiornamento del SMVP 2026 rispetto al precedente documento. Tuttavia, come già segnalato sopra, un limitato numero di aspetti per le quali il NdV aveva segnalato l'opportunità di modifiche non ha trovato riscontro nel nuovo SMVP aggiornato del 2026, principalmente a causa di difficoltà nella loro implementazione con il software di gestione del ciclo delle Performance attualmente utilizzato. Il NdV, pur prendendo atto dalle interlocuzioni con il Direttore Generale che molte dei suddetti aspetti sono stati rinviati al futuro ciclo performance 2027, in relazione all'operatività del nuovo software gestionale, ritiene di esprimere i seguenti suggerimenti e raccomandazioni, già formulati nel parere sul SMVP 2025:

- distinguere in maniera più evidente il processo di misurazione della performance da quello di valutazione, prevedendo esplicitamente una fase di misurazione quantitativa del grado di raggiungimento dell'obiettivo, sia per gli obiettivi numerici, per i quali andrebbe definita una formula che tiene conto dei valori iniziali, dei target e dei valori a consuntivo degli indicatori, sia per gli indicatori qualitativi, per i quali andrebbe definito *ex-ante* la % di raggiungimento corrispondente ad eventuali stadi intermedi prefissati e descritti in dettaglio;
- prevedere una scala di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi comune per il personale con e senza incarichi di responsabilità e riportata in ultima istanza su una scala unica, ad esempio 0-100;
- definire più in dettaglio la valutazione del Direttore Generale possibilmente in un breve paragrafo distinto prevedendo un'eventuale valutazione comportamentale da parte del Rettore;
- aumentare le classi di differenziazione dei giudizi, attualmente limitate a 3, distinguendo tra titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e semplici dipendenti, al fine di garantire l'opportuna ponderazione delle diverse responsabilità;
- inserire un paragrafo distinto in cui sono descritti i sistemi informativi, ed eventuali applicativi e banche dati utilizzati a supporto della gestione del ciclo della performance;
- ricalendarizzare il cronoprogramma, anticipando significativamente la fase di "Programmazione e pianificazione", in modo da consentire una più agevole analisi e valutazione della proposta del SMPV. A tal riguardo, il NdV suggerisce di completare la suddetta fase entro il mese di novembre dell'anno precedente all'adozione del SMPV, concludendola con l'invio della proposta del nuovo SMPV al NdV, che provvederà ad esprimere il proprio parere vincolante;
- implementare nel corso del 2026 il nuovo sistema informativo di gestione della performance, l'acquisto del quale è stato perfezionato alla fine dell'anno 2025, anche al fine di adeguare il ciclo di gestione della performance alle precedenti raccomandazioni.

Relativamente a questo ultimo aspetto, e a quanto affermato in premessa al SMVP 2026 "...l'Ateneo potenzierà il ciclo di valutazione attraverso i sistemi informativi avanzati offerti da Cineca e pratiche di monitoraggio continuo per assicurare una valutazione più trasparente ed



efficace...”, il NdV si farà carico di un attento monitoraggio della gestione del ciclo della Performance 2026 a partire da un monitoraggio di primo livello del Piano della Performance - prossimo all’approvazione da parte del CdA – con particolare attenzione alla definizione degli obiettivi di performance organizzativa, e della assegnazione degli obiettivi individuali al personale con e senza carico di responsabilità entro il mese di marzo p.v.

3.4. Parere del NdV sul SMVP 2026

Nel formulare il parere sul SMVP, il NdV ha tenuto conto di quanto previsto dalla normativa, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e di quelli impartiti dall’ANVUR in tema di gestione delle performance. Il NdV ha tenuto conto, inoltre, delle proprie raccomandazioni formulate nei più recenti documenti di valutazione, in particolare nel documento di Validazione della Relazione sulla performance 2024, nel documento di feedback sul funzionamento del SMVP 2024 condiviso con l’Amministrazione anche a seguito delle interlocuzioni avute nel corso del 2025 e nella Relazione annuale sul funzionamento del Sistema 2024 (art.14 c.4 D.Lgs.150/2009).

Il NdV, dopo attenta analisi del documento di SMVP 2026 predisposto dal Direttore Generale, valutato positivamente il processo di miglioramento ed implementazione rispetto al SMVP 2025, dopo ampia e articolata discussione, **esprime all’unanimità parere favorevole** al SMVP anno 2026.

4. Omissis del Senato Accademico sulla Relazione Annuale 2025 del NdV.

Il coordinatore in data 8 gennaio 2026 ha inoltrato a tutti i componenti del NdV le **considerazioni del Senato Accademico in riferimento alla Relazione Annuale del NdV anno 2025**, trasmessa al NdV a mezzo e-mail in data 7 gennaio 2026. Il NdV prende atto delle considerazioni redatte dal SA.

Il NdV, unanime, legge con rammarico “...il Nucleo di Valutazione tende ad assumere ruoli di governo ed a trascendere i suoi compiti che, ai sensi della normativa vigente, sono di verifica della qualità e dell’efficacia dell’offerta didattica, nonché della verifica dell’attività di ricerca svolta dai dipartimenti. Questa tendenza appesantisce la relazione e costringe tutte le componenti di Ateneo che devono valutare la relazione stessa a sforzi importanti sottraendo energie alle attività istituzionali principali.”

Il NdV afferma con assoluta trasparenza e determinazione che mai ha inteso e mai intenderà assumere ruoli di governo, che sono in capo unicamente al Magnifico Rettore ed agli organi accademici, secondo quanto previsto dallo Statuto. Il NdV in tutto il suo operato, sin dalla sua nomina, ha inteso adoperarsi in maniera oggettiva e scrupolosa all’analisi e valutazione della rispondenza dell’Ateneo UMG ai requisiti di AQ definiti dal D.M 1154/2021 e implementati dall’ANVUR nel sistema AVA3. Lo scopo ultimo dell’azione del NdV è stato sempre quello di individuare i punti di forza e gli aspetti da migliorare relativamente ai processi e alle attività sviluppate dall’Ateneo, con riferimento ai singoli requisiti di AQ definiti dal sistema AVA3, e proporre delle conseguenti azioni di miglioramento al fine di rendere l’UMG un Ateneo virtuoso e competitivo rispetto ad altri Atenei ad esso paragonabili, cercando di prepararlo efficacemente ed in maniera idonea alla prossima visita ANVUR per l’accreditamento periodico, attualmente calendarizzata per il primo semestre 2027. A scopo puramente esemplificativo sull’attività del NdV, si fa presente che, nel recente passato, la sua attività non si è fermata alla semplice valutazione e monitoraggio tramite audit, ma è proseguita con una fattiva e proficua collaborazione, concordata con le figure



istituzionali di competenza, che ha portato al superamento delle criticità dei CdS di Medicina e Chirurgia e di Infermieristica e l’accreditamento dei due CdS a seguito della visita ANVUR.

Pertanto, in un sistema virtuoso di AQ secondo AVA3, la Relazione Annuale del NdV dovrebbe essere intesa in quest’ottica, cioè un documento non vincolante (a differenza di alcuni pareri del NdV che lo sono, come prescritto da normativa vigente) che la Governance non dovrebbe valutare ma prendere in considerazione e analizzare, decidendo successivamente, nella sua piena e totalmente autonoma attività di governo, le eventuali azioni di miglioramento che intende realizzare, dando così piena attuazione al ciclo di Deming (noto come PDCA - Plan-Do-Check-Act) per il miglioramento continuo dei processi accademici.

Il NdV unanime ribadisce che la sua azione istituzionale è fondata sulla normativa vigente e precisamente sul D.M. n. 1154 del 14/10/2021, il quale definisce sia il ruolo del ANVUR sia il ruolo del NdV, demandando al primo tutto quanto necessario per l’attuazione e l’applicazione del summenzionato DM - cosa avvenuta con l’approvazione (Delibera del Consiglio Direttivo n. 189 dell’8 agosto 2024) delle LINEE GUIDA PER IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ NEGLI ATENEI - ed al secondo quanto riportato nel art. 7 DM 1154. Pertanto, l’azione del NdV, suo malgrado, è ben più ampia rispetto a quanto definito e riportato nell’omissis del SA, dato che è chiamato ad esprimersi e valutare in base a quanto contenuto negli allegati A-E del summenzionato Decreto Ministeriale.

Più nello specifico, il NdV, volendo mettere in atto azioni che possono portare ad una attività virtuosa, ha sempre cercato di aderire a quanto previsto e richiesto da ANVUR nelle suddette LINEE GUIDA PER IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ NEGLI ATENEI – vedi punto 5.3 il Nucleo di Valutazione. Inoltre, in riferimento alla relazione annuale in questione, il NdV si è basato ed a seguito quanto riportato nelle LINEE GUIDA 2025 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (Approvate con Delibera del Consiglio Direttivo n. 82 del 03 aprile 2025), nella quale sono riportati sia i riferimenti normativi sia l’articolazione della stessa relazione annuale, suddivisa per ambiti, punti di attenzione ed aspetti da considerare. Come specificato nelle summenzionate linee guida la relazione del NdV deve attenersi a quanto di seguito specificato:

- “relativamente al sistema AVA, la Relazione dovrà concentrarsi principalmente su quanto avvenuto nel 2024, ...”;
- “relativamente alla valutazione della performance il focus della rilevazione è invece sul SMVP adottato dall’Ateneo per l’anno 2025 e ai contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027.”

In riferimento ai contenuti, “la Relazione dei NdV 2024 si articolerà in tre sezioni:

1. Valutazione della Qualità dell’Ateneo, dei Corsi di Studio e Dottorati di Ricerca.
2. Valutazione del ciclo integrato della performance (per le sole università statali).
3. Raccomandazioni e suggerimenti.”

Pertanto, le azioni di miglioramento che hanno portato a risultati tangibili nell’anno 2025 e il sistema SMVP adottato per l’anno 2026 saranno oggetto della relazione annuale del 2026.

La “pesantezza” della relazione annuale lamentata dal Senato Accademico purtroppo, come motivato precedentemente, è determinata dalla numerosità degli, ambiti, sotto ambiti, punti di attenzione e aspetti da considerare in cui si articola il sistema AVA3, sui quali il NdV, è esplicitamente chiamato a esprimersi. In ogni caso, proprio per facilitare la lettura della relazione annuale, la stessa è stata redatta con collegamenti ipertestuali in modo tale che le varie parti possano essere facilmente raggiunte e prese in considerazione da chi di competenza. In riferimento alle



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

"duplicazioni", esse saranno presenti nel caso in cui le eventuali azioni di miglioramento non abbiano sortito effetti significativi.

Infine, il NdV fa sommessamente presente che la verifica del rispetto dell'Ateneo dei requisiti previsti dal sistema AVA3 rientra a pieno titolo fra le sue attività istituzionali principali.

Ovviamente, come sempre manifestato sia per le vie istituzionali che per le vie brevi, il NdV si rende disponibile ad una fattiva e proficua collaborazione tesa al perseguimento di un continuo miglioramento della AQ di Ateneo.

5. Varie ed eventuali

In data 14 gennaio 2026 tramite e-mail, il Coordinatore del NdV ha trasmesso a tutti i componenti del NdV uno schema di programmazione sulle attività ordinarie e straordinarie da portare a termine nell'anno 2026. Dopo ampio dibattito e confronto, il NdV unanime approva il **documento di programmazione**, fermo restando la possibilità di cambiamenti per sopraggiunti motivi di forza maggiore.

A seguito della comunicazione "...di cui al punto 1.5 CPDS – Relazioni annuali 2025", il NdV prende atto che a tutt'oggi non risulta ancora inviata la Relazione annuale della CPDS della Scuola di Medicina e Chirurgia. Pertanto, il Coordinatore dà mandato alla Segreteria del Nucleo di sollecitare l'ufficio preposto della Scuola di Medicina e Chirurgia all'invio della Relazione annuale della relativa Commissione Paritetica.

Non essendoci altri argomenti in discussione, la seduta è tolta alle ore 19.30. Il presente verbale, composto da n. 12 pagine, è letto e approvato seduta stante per gli adempimenti di competenza.

Catanzaro lì, 28 gennaio 2026

*Il Segretario Verbalizzante
(Dott.ssa Stefania F. Leo)*

*Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
(Prof. Massimo Fresta)*