



Verbale n. 11/2026

Il giorno 29 Giugno 2026 alle ore 8:00, 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. Proposta di valutazione del Direttore Generale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;**
- 2. Validazione della Relazione sulla Performance 2025 - D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009;**
- 3. "Indicatori AVA3" della relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, secondo quanto previsto dalla Linee Guida ANVUR, Allegato 5;**
- 4. Varie ed eventuali.**

La riunione in modalità telematica avverrà in modalità asincrona, avvalendosi della posta elettronica e di altri mezzi di comunicazione (telefono e WhatsApp). Le e-mail di approvazione del verbale e dei documenti redatti dal NdV varranno come verifica della presenza dei componenti del NdV alla seduta in questione.

Sono stati presenti alla riunione i seguenti componenti del NdV:

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)	gianluca.setti@kaust.edu.sa
Sig. Stefano Capriglia (Componente in qualità di rappresentante degli studenti)	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 dichiara aperta la seduta alle ore 8.00, inviando ai Componenti la bozza di verbale per avviare la discussione al punto all'OdG.

1. Proposta di valutazione del Direttore Generale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Il Coordinatore del Nucleo ricorda che, ai sensi della vigente normativa, D.Lgs 150/2009 art. 14 comma 4 lett. e), il Nucleo di Valutazione è tenuto a proporre al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Direttore Generale (DG), nelle modalità individuate dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo. Sebbene il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 non contempli esplicitamente un modello di valutazione del DG, esso richiama il succitato articolo 14 del D.Lgs 150/2009 e prevede comunque che:

- con l'approvazione del Piano della Performance il Rettore assegna al DG gli obiettivi da raggiungere;
- il Nucleo propone al CdA la valutazione del DG ex art. 14, comma 4, lett. e, del D. Lgs. n. 150/2009.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Il Nucleo ritiene pertanto di formulare una proposta di valutazione della performance del Direttore Generale (DG) per l'anno 2025, limitatamente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Rettore.

Il Nucleo di Valutazione, per formulare una proposta di valutazione della performance del DG per l'anno 2025, ha analizzato i seguenti documenti elaborati dall'amministrazione:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025 approvato dal CdA il 30/01/2025;
- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 (PIAO) approvato dal CdA il 30/1/2025;
- Relazione sulla Performance di Ateneo anno 2025 approvata dal CdA il 9/6/2026 contenente la rendicontazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale nel PIAO 2025-2027;

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 contiene nella Tabella B allegata gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2025 relativi alla performance organizzativa ripartite sulle tre Aree strategiche del Piano strategico di Ateneo vigente nel 2025:

1. Didattica e servizi agli studenti;
2. Ricerca scientifica;
3. Sviluppo organizzativo e del Personale.

La valutazione si articola complessivamente in cinque obiettivi organizzativi, indicati come "gestionali", tutti con lo stesso peso, per ciascuno dei quali sono stati individuati uno o più indicatori.

Il Nucleo evidenzia, inoltre, come la Relazione sulla performance 2025 contenga una rendicontazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a tutti i singoli obiettivi programmati per l'esercizio precedente, inclusi – nella Tabella B allegata – la rendicontazione degli obiettivi gestionali assegnati al Direttore Generale. Tale documento organizzativo deve essere successivamente validato dal Nucleo: si rinvia, in proposito, al punto 2 all'ordine del giorno dell'odierna riunione.

In merito alla rendicontazione degli obiettivi assegnati al Direttore generale, il Nucleo osserva che essi risultano tutti "realizzati", che nella metrica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente corrisponde ad un grado di raggiungimento nel range >90%-100%. Complessivamente, gli obiettivi sono raggiunti al 90-100%, la fascia massima prevista.

La verifica si è concentrata sugli esiti dei suddetti obiettivi del DG, tenendo conto di quanto riportato nella Relazione sulla Performance al paragrafo 2 riguardo i risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2025.

Si apre ampia discussione in cui viene vagliata la proposta di valutazione che si intende presentare al CdA nella prossima seduta del mese di luglio, confermando l'autovalutazione presentate con gli obiettivi tutti realizzati e un grado di raggiungimento complessivo nel range >90-100%, la fascia massima prevista.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base degli elementi di indagine acquisiti mediante la lettura della documentazione prodotta dall'amministrazione, all'unanimità, **formula la seguente proposta di valutazione complessiva del Direttore Generale**, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ateneo nel suo complesso per l'anno 2025: **obiettivi tutti realizzati** con un grado di raggiungimento complessivo nel range >90-100%.

2. Validazione della Relazione sulla Performance 2025 - D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009



Il Nucleo di Valutazione riceve in data 11.06.2026, con nota [prot. n.143 da parte del Direttore Generale](#), la Relazione della performance anno 2025 approvata dal CdA nella seduta del 9.6.2025.

Il Direttore Generale chiede la validazione della Relazione da parte del NdV che dovrà essere pubblicata sul sito dell'Ateneo entro il 30 giugno p.v. così come prevede la normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, deve infatti validare entro il 30 giugno di ogni anno la Relazione annuale sulla performance (RP), approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo, *"a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione"*.

Il Nucleo prende innanzitutto atto che la normativa citata ha attribuito ai NdV maggiori poteri e responsabilità ad iniziare dal parere vincolante che deve fornire annualmente sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), nonché il compito di monitorare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati ed assegnati segnalando eventuali punti di criticità. In riferimento all'attività di monitoraggio, il NdV ha proceduto ad una audizione del Direttore Generale ([Verbale n. 11 del 2024 punto 1 O.d.G. e relativa relazione dell'audizione](#)), durante la quale il NdV ha condotto un'attenta e approfondita valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università UMG e ha redatto una relazione, strutturata secondo i punti di attenzione indicati in un'apposita Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (Allegato 3 alle Linee Guida Anvur), formulando una serie di punti di forza e di aspetti da migliorare nonché, sulla base di questi ultimi, alcuni suggerimenti e raccomandazioni. Anche sulla base di tale analisi, il NdV nel gennaio 2025 ha espresso il proprio parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che è stato implementato nel PIAO 2025, i cui effetti sono stati vagliati nella Relazione sulla Performance - anno 2025 e che è oggetto delle presente validazione.

Sempre con riferimento all'attività di monitoraggio, ai sensi della normativa in atto vigente ([D.Lgs 150/2009](#) novellato dal [D.Lgs 74/2017](#)) e del monitoraggio previsto dal SMVP, il NdV ha organizzato una serie di audit con i Responsabili delle Aree e delle Strutture dell'Ateneo, invitandoli ad un incontro in presenza, o laddove non fosse possibile mediante collegamento su piattaforma google-meet, con la partecipazione di almeno due Componenti del NdV (tra questi è stato sempre presente il Coordinatore del NdV) e del Coordinatore della Segreteria, Dott.ssa Stefania Leo, in qualità di segretario verbalizzante.

Il Nucleo di Valutazione, per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo - anno 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 9/6/2026, ha analizzato i seguenti documenti elaborati dall'amministrazione:

- [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027](#) (PIAO) approvato dal CdA il 30/1/2025;
- [Relazione sulla Performance di Ateneo anno 2025](#) approvata dal CdA il 9/6/2026 comprensiva degli allegati:
 1. Tratti salienti del ciclo delle Performance U.M.G. 2025 secondo le Linee Guida ANVUR del 18 aprile 2019;
 2. Obiettivi operativi e risultati conseguiti;



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

- **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025** approvato dal CdA nella seduta del 30/1/2025;

Ai fini della validazione della relazione sulla Performance, il Nucleo ritiene di fare riferimento alle prescrizioni di legge che prevedono, all'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009, che la relazione *"evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato."*, e, al sopra citato art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009 secondo cui la relazione *"sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"*.

Il NdV ha, inoltre, tenuto conto 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). Si ritiene, infatti, che le LG del Dipartimento della Funzione Pubblica, seppur non prescrittive, contengano elementi metodologici che possono aiutare l'Ateneo nel percorso di miglioramento del ciclo della Performance.

Sarà, in particolare, analizzata la rispondenza della Relazione agli undici criteri (a-k) indicati dalle Linee Guida per la Relazione sulla Performance (LG 3/2018) del Dipartimento della Funzione Pubblica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
 - b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
 - c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
 - d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
 - f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
 - g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
 - h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
 - i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
 - j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
 - k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.);
- che di fatto includono tutte le raccomandazioni e indicazioni delle succitate Linee Guida.

Il NdV rileva che permangono le difficoltà di fondo nella gestione amministrativa, già evidenziate nella precedente relazione, legate al perdurare di un sottodimensionamento del



personale TAB. A tal riguardo nella Relazione si evidenzia che da uno studio condotto dall'Ateneo è emerso che gli altri Atenei Italiani di medie dimensioni superano di circa 100 unità il numero del Personale TAB dell'Ateneo.

Dall'analisi della Relazione sulla Performance 2025, si evidenzia che essa risulta essere un documento completo e ben strutturato, di facile consultazione e corredato da tutti gli allegati necessari, che rappresenta in modo chiaro ai portatori di interesse esterni all'Ateneo il rapporto tra i risultati delle attività istituzionali e gli obiettivi e le azioni implementate dall'amministrazione nel corso dell'anno in esame.

Anche per l'anno 2025 la Relazione è articolata in quattro capitoli e due allegati:

1. Presentazione della Relazione;
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni;
3. Obiettivi, Risultati raggiunti, Scostamenti;
4. Il Processo di Redazione della Relazione sulla Performance.

Sono allegati alla Relazione:

- All. 1 I tratti salienti del ciclo delle performance U.M.G. 2025 secondo le Linee Guida ANVUR del 18 aprile 2019;
- All. 2 Obiettivi operativi e risultati conseguiti.

Nella **Presentazione della Relazione** viene delineato il ciclo della performance approvato dal CdA nella seduta del 30/1/2025 ed assegnato con l'ausilio di una piattaforma informatizzata, attraverso la quale devono essere registrati eventuali scostamenti e/o il raggiungimento degli obiettivi. Sempre nella presentazione si fa riferimento ad una tabella A, nella quale sono presentati gli obiettivi strategici di ciascuna Area strategica dell'Ateneo, e alle tabelle B e C, in cui gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi gestionali e, quindi, operativi, e gli esiti derivanti dalla loro implementazione.

Il secondo capitolo della Relazione fa riferimento ad una **Sintesi delle Informazioni di interesse per i Cittadini e gli Altri Stakeholder esterni** e nello specifico:

- al 2.1 viene descritta tutta la normativa di riferimento per le Università anche con riferimento alla valutazione della qualità;
- al 2.2 vengono date informazioni sulla mission dell'Ateneo, sulla sua organizzazione e sui percorsi formativi;
- al 2.3 vengono descritti dal Direttore Generale alcuni tra i risultati più significativi raggiunti nel ciclo della performance anno 2025, in particolare:
 - a) della qualità dei servizi per gli studenti e per gli uffici;
 - b) è stata garantita l'efficienza nella gestione amministrativo contabile dei progetti di ricerca;
 - c) sono stati mantenuti adeguati livelli di efficacia nell'organizzare e nell'integrare i processi per assicurare qualità e per progettare sia i corsi di studio, che i piani didattici.;
 - d) sono state garantite le misure di trasparenza ed anticorruzione previste;
 - e) è stato garantito il potenziamento delle procedure amministrative finalizzate al corretto svolgimento del percorso formativo dei tirocini;
 - f) è stato garantito un miglioramento dei sistemi di gestione digitale dei procedimenti amministrativi attraverso nuove procedure informatizzate;
- al 2.4 vengono messi in evidenza i punti di criticità e le opportunità di miglioramento del ciclo della performance, così come segue:
 - a) **Piano delle Performance**. Preso atto del miglioramento o mantenimento della tempistica imposta dalla legge e dalle migliori pratiche di gestione, è necessario mantenere l'impegno ad



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

adottare documenti di programmazione come il PIAO, che contiene diversi documenti: il Piano triennale dei fabbisogni del Personale, il Piano della performance, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, il Piano Formativo, nonché gli strumenti di pianificazione integrata finalizzati alla creazione di valore pubblico e al monitoraggio periodico;

b) **Misurazione e valutazione delle performance individuali.** Viene riferito in questa sezione che sono stati avviati interventi sul piano dell'organizzazione, dell'informatizzazione e della formazione. Nella Relazione si legge che nel corso dell'anno 2025 sono state programmate, ed in parte avviate, attività inerenti a diverse procedure concorsuali per il reclutamento di personale TAB per le categorie dei Funzionari (ex cat. D) a tempo indeterminato e a tempo determinato oltre che per i Collaboratori (ex car. C). Inoltre, sono state avviate e concluse procedure concorsuali per il profilo di Tecnologo con contratto a tempo determinato.

Per i Corsi di Dottorato di ricerca si registra una maggiore attrattività nei confronti di studenti stranieri; in particolare, nell'a.a.2024/25 si registrano n. 6 studenti e nell'anno accademico 2025/26 n. 7 studenti di nazionalità estera immatricolati ai corsi.

Con riferimento all'A.A. 2024/25 è stato ampliato il numero dei CdS rispetto all'A.A. precedente:

Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche (LM/SNT3)

Corso di Laurea in Ostetricia (L/SNT1)

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Forense e criminologica (LM-51)

Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia (LM-41) sede decentrata di Crotona

Nel corso del 2025 le attività legate alla ricerca scientifica sono state svolte regolarmente (progetti PNRR, PON, POR, PRIN, MISE, etc.).

c) **Misurazione e valutazione delle performance organizzative.** È stata posta maggiore attenzione ai servizi resi agli stakeholder interni ed esterni e, pertanto, sono state implementate le procedure di raccolta dei dati per l'elaborazione della Carta dei servizi nelle quali sono esplicitate le modalità, i tempi, i responsabili inerenti i medesimi servizi, a tal riguardo viene riferito che è stata quasi completata la mappatura di tutti i processi presenti in Ateneo;

d) **Informatizzazione.** Il ciclo della performance continua ad essere gestito su una piattaforma informatica elaborata in collaborazione con l'Università di Messina e sulla base delle indicazioni fornite dal NdV si è reso necessario l'acquisizione di un nuovo software di gestione del ciclo della performance. Pertanto, in risposta all'esigenza di ottimizzare la gestione del ciclo delle performance, l'Amministrazione ha individuato una nuova piattaforma informatica in Cloud per la gestione del SMVP. L'adozione di questo nuovo strumento, denominato SPRINT e offerto da Cineca, troverà implementazione nel corso dell'anno 2026.

Nell'ambito della piattaforma EvoDoc è stata programmata la possibilità di attivare un archivio digitale relativo alla contrattualistica delle attività didattiche, reclutamento personale docente e ricercatore, personale TAB, provvedimenti assistenziali, pensionistici.

Come riportato nella relazione, nel 2025 sono state avviate le attività e le azioni propedeutiche all'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (IA) nei processi interni dell'Ateneo.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

e) **Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio.** Viene confermato per l'anno 2025 l'allineamento tra la programmazione finanziaria e la programmazione della performance nei limiti di quanto avviato nei passati cicli;

f) **Modalità di comunicazione.** Viene riferito che è stata migliorata la qualità delle informazioni rese agli stakeholder garantendo le misure di trasparenza e legalità anche attraverso corsi di formazione, coinvolgendo per esempio gli studenti ad esprimere punti di forza e di debolezza sui servizi erogati. La relazione, inoltre, mette in evidenza una maggiore efficienza della piattaforma help-desk con un aumento significativo (+20%) del numero di ticket risolti rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda la formazione è stata implementata e sono stati utilizzati sistemi di monitoraggio che hanno registrato il superamento del target delle 40 ore minime di formazione, vengono riportate nella Relazione 13 corsi di formazione effettuati nel corso dell'anno 2025. Inoltre, a seguito del conferimento di un incarico ad un professore di I fascia del DGES, è in atto la programmazione di un nuovo piano formativo da destinare a tutto il personale TAB nell'anno 2026.

Per quanto riguarda il terzo capitolo, **Obiettivi - Risultati Raggiunti - Scostamenti**, esso è costituito da:

3.1. **Albero della performance.** Viene riportato l'albero della performance, ovvero la mappa logica che riproduce graficamente i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi strategici e che illustra il modello adottato che si articola in quattro livelli gerarchici:

- aree strategiche;
- obiettivi strategici;
- obiettivi gestionali;
- obiettivi operativi.

In linea con le più recenti direttive in materia di valutazione e in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il ciclo 2025, l'Ateneo ha avviato in via sperimentale un percorso di adeguamento alla valutazione a 360°. L'approccio messo in atto prevede tre processi valutativi, come di seguito riportato:

- la valutazione dal basso;
- la valutazione tra pari;
- la valutazione collegiale.

Queste metodologie non hanno inciso direttamente sulla misurazione della performance individuale, ma hanno fornito preziosi spunti per la pianificazione strategica e organizzativa.

3.2. **Obiettivi strategici e individuali.** Vengono riportati gli obiettivi strategici distinti per Aree Strategiche - Didattica e servizi agli studenti, Ricerca e sviluppo tecnologico e Sviluppo organizzativo e del personale - nonché gli obiettivi gestionali ed operativi da essi declinati e attribuiti al Direttore Generale e ai Responsabili di Area/Struttura, come definiti nel PIAO 2025-2027. Per gli obiettivi operativi, vengono riportati, a consuntivo, i risultati conseguiti per ciascuno degli indicatori associati.

Nel quarto capitolo, **Processo di redazione della relazione sulla performance**, viene riportata la calendarizzazione delle procedure del ciclo della performance.

L'allegato 1, **Tratti salienti del Ciclo delle Performance U.M.G. 2025 secondo le Linee Guida ANVUR del 18 aprile 2019**, è strutturato sulla base delle Linee Guida ANVUR anno 2019 con le quali, per



facilitare le attività del NdV in merito, viene introdotta una Scheda di analisi del Ciclo integrato di performance costituita da n. 14 domande (oggi diventate 31). Nell'allegato vengono pertanto riportate le stesse informazioni che si desumono dall'intera Relazione:

- la Performance approvata all'interno del PIAO dal CdA nella seduta del 31/1/2025 e pubblicato in Amministrazione Trasparente; il Piano non presenta sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente, poichè è stato elaborato coerentemente al Piano Strategico dell'Ateneo;
- la sottosezione di programmazione "Performance" del PIAO riporta l'elaborazione degli obiettivi strategici sulla base dei contenuti del Piano Strategico di Ateneo adottato dagli Organi di indirizzo politico e sono descritti, si legge, in maniera chiara e presentano indicatori e target coerenti per la loro misurazione;
- la responsabilità della realizzazione degli obiettivi strategici è in capo al Personale tecnico-amministrativo di tutte le strutture dell'Ateneo sia centrali che decentrate; gli obiettivi strategici contengono le indicazioni delle risorse dedicate con riferimento al bilancio unico di Ateneo.

Infine, l'Allegato 2 riporta, a consuntivo, i risultati conseguiti per ciascuno degli indicatori associati agli obiettivi operativi assegnati alle Aree Amministrative/Strutture, da cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati realizzati.

Dopo aver preso visione ed analizzato la relazione della Performance 2025 e la documentazione summenzionata, tenendo conto della coerenza con le prescrizioni di legge e le indicazioni contenute nelle Linee guida dell'ANVUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra citate, vengono di seguito riportate le valutazioni e le osservazioni relative al processo di validazione.

La Relazione sulla Performance 2025 è conforme alle prescrizioni del D.lgs. 150/2009 e sue successive modifiche e integrazioni, e alle indicazioni delle suddette Linee Guida.

In particolare la relazione sulla Performance:

- è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- è coerente con i contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- contiene la rendicontazione di tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- utilizza correttamente il metodo di calcolo previsto per gli indicatori nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente;
- sono riportati gli indicatori utilizzati per la misura della performance, sebbene non sempre le rispettive fonti;
- il documento integra i temi dell'anticorruzione e trasparenza.

Il Nucleo, tuttavia, ha verificato la permanenza di alcune criticità (impianto procedurale di definizione degli obiettivi di gestione per l'esercizio 2025), già rilevate nella precedente relazione sulla Validazione della Relazione sulla Performance 2024.

Si richiamano, in particolare, alcune considerazioni in merito al ciclo delle performance attuato dall'Università, circa alcune criticità rilevate nella metodologia di definizione e gestione di obiettivi-indicatori-target:



- formulazione di indicatori e target non sempre adeguata ai fini della verifica del conseguimento del target;
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell’obiettivo o un’azione da mettere in atto per il suo perseguimento;
- assenza di una baseline per diversi obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti;
- necessità di un richiamo più puntuale delle fonti di misurazione degli obiettivi.

Si rileva altresì:

- una limitata attenzione nella relazione al bilancio di genere;
- la preponderanza di obiettivi organizzativi rispetto ad obiettivi individuali, in particolare per il Direttore Generale, da cui discendono a cascata gli obiettivi dei responsabili delle strutture, e di tutti i dipendenti;
- obiettivi prevalentemente “gestionali” e spesso non sufficientemente sfidanti; anche se nella *performance 2025* si nota una maggiore attenzione nella formulazione di obiettivi performanti e meno routinari;
- un conseguente limitato grado di differenziazione dei risultati conseguiti, tutti realizzati ovvero nella fascia massima di valutazione;
- una metrica semplificata, solo tre fasce, per la valutazione degli obiettivi e, soprattutto, per quella comportamentale, senza una chiara distinzione fra responsabili di struttura e semplici dipendenti.

Il Nucleo prende atto che alcune delle criticità messe in evidenza potranno essere superate nel ciclo della performance del 2026 con l’adozione di una nuova piattaforma informatica in Cloud (SPRINT e offerto da Cineca) per la gestione del SMVP.

Il Nucleo, oltre a rilevare che tali criticità non inficiano il processo di validazione della Relazione sulla Performance, ritiene che esse siano in via di superamento nel ciclo della Performance 2026 a seguito dell’applicazione del SMVP 2026, e si riserva, comunque, una loro verifica nella Relazione annuale dei Nuclei di valutazione - Sezione Performance e di tenerne conto nel parere che dovrà formulare per il Sistema di Misurazione e Valutazione relativo all’anno 2026.

Ciò premesso, a seguito delle analisi svolte, il NdV **valida la Relazione annuale sulla performance 2025** dell’Università degli studi Magna Graecia di Catanzaro ai sensi del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche ed integrazioni.

OMISSIS

Non essendoci altri argomenti in discussione, la seduta è tolta alle ore 18.00. Il presente verbale, composto da n. 10 pagine, è letto e approvato seduta stante per gli adempimenti di competenza.

Catanzaro lì, 29 Giugno 2026

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

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