



Verbale n. 1/2025

Il giorno 29 Gennaio 2025 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. **Procedure per la valutazione dei percorsi di formazione degli insegnanti (DPCM 4 agosto 2023) – parere del Nucleo di Valutazione;**
3. **Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance – 2025;**
4. **Verifica di congruità dei CV Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali (ai sensi della L. 240/2010 art. 23 comma 1);**
5. **Varie ed eventuali.**

La riunione è effettuata utilizzando la piattaforma Google-Meet, link alla videochiamata: <https://meet.google.com/gge-hrjs-hsx>.

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. Aldo Mesiti (Componente in qualità di rappresentante degli studenti)	aldo.mesiti@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, dichiara aperta la seduta alle ore 17.00, iniziando la discussione ai punti al OdG.

1. Comunicazioni

1.1. Parere CUN sui CdS di nuova istituzione

Il Prof. Massimo Fresta comunica che in data odierna l'Area Programmazione e Sviluppo ha trasmesso i pareri del CUN in riferimento ai CdS di nuova istituzione di seguito riportati:

CdS di Nuova Istituzione	Parere del CUN
L-39R & L-40R Sociologia e Servizio Sociale	parere favorevole
LM-71R Scienze Chimiche e Cosmetiche	parere favorevole a condizione che siano adeguati alle osservazioni indicate
LM-85 bis Scienze della Formazione Primaria	parere favorevole a condizione che siano adeguati alle osservazioni indicate

1.2. Comunicazione da parte dell'Area Programmazione e Sviluppo sui CdS di Nuova Istituzione

Il Prof. Massimo Fresta comunica che in data 27 gennaio 2025 **l'Area Programmazione e Sviluppo per email** fornisce un aggiornamento sullo stato di avanzamento per ciascuna delle tre proposte deliberate dal Senato Accademico. L'Area Programmazione e Sviluppo nella mail allega un



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

file, denominato "**Stato dell'arte CdS nuova istituzione**", in cui descrive una situazione piuttosto eterogenea, sia per quanto riguarda la provenienza dei documenti acquisiti, sia in relazione alla documentazione ancora mancante.

1.3. Aspetti previsionali sulle attività del NdV nell'anno 2025

Il Prof. Massimo Fresta comunica le seguenti attività previste per il NdV nell'anno in corso, salvo diverse indicazioni da parte del MUR e/o ANVUR:

1. entro 14 febbraio 2025, parere su accreditamento dei CdS di nuova istituzione per a.a. 2025/2026. In riferimento a questo punto, si comunica, altresì, che il CORUC per esprimersi richiede il parere del NdV e che la riunione del CORUC è fissata per giorno 11 febbraio 2025;
2. entro 30 aprile, relazione relativa alla rilevazione delle opinion degli studenti;
3. entro maggio, verifica annuale della permanenza dei requisiti per l'accREDITamento dei Corsi di Dottorato di Ricerca;
4. entro 30 giugno, parere sui dati relative all'Allegato 5 – indicatori AVA 3;
5. entro 30 giugno, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
6. entro 15 settembre, monitoraggio obiettivi Performance;
7. entro 31 ottobre, relazione annuale relativa alla sezione AVA e alla sezione raccomandazioni e suggerimenti (per tutti gli atenei), e alla sezione performance (per i soli atenei statali);
8. 30 ottobre, monitoraggio attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
9. entro 31 dicembre, attuazione obiettivi Performance.

2. Procedure per la valutazione dei percorsi di formazione degli insegnanti (DPCM 4 agosto 2023) – parere del Nucleo di Valutazione;

Il NdV prende atto che Il [DPCM 4 agosto 2023](#), pubblicato in G.U. n. 224 del 25 settembre 2023, ha definito il percorso universitario e accademico per la formazione iniziale dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado. Le indicazioni operative per le procedure di accreditamento iniziale e periodico per i percorsi sono state fornite agli Atenei con circolare MUR n. 19087 del 17 ottobre 2023, mentre le [linee guida](#) per la valutazione dei requisiti di accreditamento iniziale per i percorsi di formazione per insegnanti per gli anni accademici 2023/24 e 2024/2025 sono state approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con delibera n. 231 del 26 settembre 2023.

Il Senato Accademico della Università Magna Graecia di Catanzaro, nella seduta del 7 novembre 2023 ha deliberato l'istituzione del Centro formazione insegnanti dell'Università, poi istituito con [D.R. n. 1426 del 8 novembre 2023](#), la cui gestione amministrativo-contabile è affidata al Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche dell'Ateneo. Il Centro formazione insegnanti è inteso quale organismo con la funzione di indirizzo, coordinamento e organizzazione delle attività dell'Ateneo inerente alla formazione iniziale degli insegnanti della scuola secondaria di I e II grado. Quale Coordinatrice del Centro formazione insegnanti è stata nominata con D.R. n. 1426 del 8 novembre 2023 la Prof.ssa Tiziana Iaquinta, Professoressa Associata del ex SC 11/D1,SSD M-PED/01 (ora GSD 11/PAED-01 SSD PAED-01/A) Pedagogia generale e sociale presso lo stesso Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, in virtù del suo curriculum e delle esperienze e competenze possedute nel campo della formazione insegnanti.

Il NdV prende atto che l'Ateneo con [D.R. n. 1847 del 11 dicembre 2024](#) intende attivare i sottoelencati corsi di formazione con i relativi Direttori:



Nuova offerta formativa in riferimento all'avvio dei percorsi di formazione degli insegnanti della scuola secondaria di I e II grado per l'a.a. 2024-25				
Classe	Direttore	GSD e SSD	Dipartimento di afferenza	Note
A-18 Filosofia e Scienze Umane	Prof.ssa Patrizia Oliva (professore associato)	GSD 11/PAED-02 SSD PAED-02/A	Dpt. Scienze della Salute	Accreditato a.a. 2023-24
A-48/49 Scienze Motorie e Sportive	Prof. Gian Pietro Emerenziani (professore associato)	GSD 06/MEDF-01 SSD MEDF-01/A	Dpt. Medicina Sperimentale e Clinica	Accreditato a.a. 2023-24 cambio del direttore
A-46 Scienze Giuridico-Economiche	Prof.ssa Rossana Caridà (professore associato)	GSD 12/GIUR-05 SSD GIUR-05/A	Dpt. Giurisprudenza, Economia e Sociologia	Accreditato a.a. 2023-24
A-50 Scienze Naturali, Chimiche e Biologiche	Prof.ssa Anna Di Vito (professore associato)	GSD 05/BIOS-12 SSD BIOS-12/A	Dpt. Medicina Sperimentale e Clinica	Accreditato a.a. 2023-24
A-31 Scienza degli alimenti	Prof.ssa Tiziana Montalcini (professore ordinario)	GSD 05/MEDS-08 SSD MEDS-08/C	Dpt. Medicina Sperimentale e Clinica	Nuovo accreditamento
A-41 Scienze e tecnologie informatiche	Prof. Mario Cannataro (professore ordinario)	GSD 09/IINF-05 SSD ING IINF-05	Dpt. Scienze Mediche e Chirurgiche	Nuovo accreditamento
A-45 Scienze Economiche e Aziendali	Prof. Rocco Reina (professore ordinario)	GSD 13/ECON-08 SSD ECON-08/A	Dpt. Giurisprudenza, Economia e Sociologia	Nuovo accreditamento

Il NdV prede atto del parere favorevole in merito all'attivazione dei percorsi universitari e accademici abilitanti di formazione iniziale del personale docente delle scuole secondarie di I e II grado (nota [Ministero dell'Istruzione e del Merito - Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria, Direzione Generale - Ufficio II del 10 dicembre 2024](#)), per la disponibilità delle sedi scolastiche utili allo svolgimento del tirocinio di cui all'art.4 co.3 lett b) del DPCM 4 agosto 2023 per le classi e i posti di seguito indicati:

Classe	Studenti Ammissibili	Note
A018 - Filosofia e Scienze Umane	75	Posti ridotti a seguito di verifica della dotazione organica regionale dei docenti di ruolo
A048 - Scienze Motorie e Sportive	175	
A049 - Scienze Motorie e Sportive	175	
A046 - Scienze Giuridico-Economiche	100	
A050 - Scienze Naturali, Chimiche e Biologiche	150	
A031 - Scienza degli alimenti	50	
A041 - Scienze e tecnologie informatiche	50	
A045 - Scienze Economiche e Aziendali	50	

L'articolo 4, comma 6 del DPCM 4 agosto 2023, affida all'ANVUR la valutazione dei requisiti di cui al art. 4 comma 4, lettere da c) a g), con il supporto dei Nuclei di valutazione delle istituzioni universitarie, in riferimento ai suddetti percorsi e prevede, altresì, l'invio del relativo parere al Ministero dell'Università e della Ricerca. Nell'ambito della valutazione, l'ANVUR si avvarrà del supporto del Nucleo di valutazione dell'istituzione presso cui è costituito il Centro che propone il percorso (o dell'istituzione capofila del Centro costituito in forma aggregata). Il Nucleo sarà chiamato a esprimere il proprio parere in relazione al rispetto di quanto sopra riportato.



Pertanto, il NdV, in ottemperanza alle [Linee Guida ANVUR](#) - per la Valutazione dei Requisiti di Accreditamento Iniziale dei Percorsi di Formazione per Insegnanti, deve esprimersi sui seguenti punti:

Valutazione dei Requisiti di Accreditamento Iniziale	
Art. 6 Comma 4 del DPCM	Requisito
lettera C	Direttore del percorso formativo
lettera D	Offerta formativa determinata nel rispetto del profilo di cui all'allegato A del DPCM
lettera E	Docenti del percorso formativo con compiti di insegnamento e tutoraggio
lettera F	Dotazione e aule in cui svolgere le attività di formazione
lettera G	Numero massimo di studenti ammissibili

Per quanto riguarda i percorsi di formazione degli insegnanti della scuola secondaria di I e II grado già accreditati nell'a.a. 2023-24 dal precedente NdV ([Verbale n. 14 del 21.11.2023](#)) e riproposti per l'a.a. 2024-25 con D.R. n. 1847 del 11 dicembre 2024, l'attuale NdV valuta la persistenza dei requisiti di Accreditamento Iniziale dei Percorsi di Formazione:

Valutazione del NdV sulla persistenza dei requisiti di Accreditamento Iniziale dei Percorsi di Formazione già accreditati nel a.a. 2023-24		
Classe	Art. 4 Comma 4 del DPCM 4 agosto 2023	Valutazione del NdV
A-18 - Filosofia e Scienze Umane	lettera C	positiva
	lettera D	positiva
	lettera E	positiva
	lettera F	Positiva
	lettera G ¹	Positiva ¹
	Parere complessivo del NdV	Favorevole
A-48/49 - Scienze Motorie e Sportive	lettera C ²	Positiva ²
	lettera D	Positiva
	lettera E	Positiva
	lettera F	Positiva
	lettera G	Positiva
	Parere complessivo del NdV	Favorevole
A-46 - Scienze Giuridico-Economiche	lettera C	Positiva
	lettera D	Positiva
	lettera E	Positiva
	lettera F	Positiva
	lettera G	Positiva
	Parere complessivo del NdV	Favorevole
A-50 - Scienze Naturali, Chimiche e Biologiche	lettera C	Positiva
	lettera D	Positiva
	lettera E	Positiva



	lettera F	Positiva
	lettera G	Positiva
	Parere complessivo del NdV	Favorevole

¹Il numero massimo di studenti ammissibili è stato ridotto a n. 75 in seguito alla verifica della dotazione organica regionale dei docenti di ruolo, come da nota [Ministero dell'Istruzione e del Merito - Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria, Direzione Generale - Ufficio II del 10 dicembre 2024](#).

²Come specificato nel D.R. n. 1847 del 11 dicembre 2024, il precedente Direttore Prof. Daniele Masala si è trasferito presso altro Ateneo e si è provveduto a nominare il Prof. Gian Pietro Emerenziani Direttore del percorso di formazione in questione. Il Prof. Gian Pietro Emerenziani è professore associato del GSD 06/MEDF-01 e SSD MEDF-01/A, presso il Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica. Il NdV, dall'analisi del [CV del Prof. Gian Pietro Emerenziani](#) e del piano di studi proposto per i percorsi di formazione in A048 e A049 - Scienze Motorie e Sportive, ritiene che la nomina del Prof. Gian Pietro Emerenziani a Direttori dei percorsi di formazione summenzionati sia conforme alle linee guida ANVUR. Pertanto, il NdV in riferimento al requisito del Art. 6 Comma 4 del DPCM 4 agosto 2023 lettera C esprime una valutazione positiva.

Per quanto riguarda i percorsi di formazione degli insegnanti della scuola secondaria di I e II grado da accreditare nell'a.a. 2024-25 come da D.R. n. 1847 del 11 dicembre 2024, il NdV valuta i requisiti di Accreditamento Iniziale dei Percorsi di Formazione previsti dal DPCM 4 agosto 2023, Art. 4 Comma 4 e redige la seguente tabella riassuntiva:

Valutazione del NdV sui requisiti di Accreditamento Iniziale dei Percorsi di Formazione per Insegnanti di nuova istituzione nel a.a. 2024-25	
Classe	Parere del NdV
Scheda valutazione A-31 - Scienza degli alimenti	Favorevole
Scheda valutazione A-41 - Scienze e tecnologie informatiche	Favorevole
Scheda valutazione A-45 - Scienze Economiche e Aziendali	Favorevole

3. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance – 2025;

Il Prof. Fresta comunica che in data 21 gennaio 2025 è stata trasmessa tramite email dalla Segreteria della Direzione Generale la nota n. 27 del 21 gennaio 2025 con la quale si chiede il parere preventivo e vincolante del NdV in riferimento al [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\), annualità 2025](#). 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 inoltrato per mail ai componenti del NdV in data 21 gennaio 2025.

3.1. Sintetica descrizione del SMVP 2025

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 quelle di seguito elencate:

- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132;
- la Direttiva 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione.

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.

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.

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.

L'intera sezione è stata significativamente rivista in relazione alle osservazioni emerse sia in occasione dell'audit al Direttore Generale sia nella relazione annuale del NdV.

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
 - 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 mese di 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 - 2025

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 espresse da NdV nell'ambito dei vari audit e nei rispettivi verbali delle adunanze, sono state dettagliatamente esaminate dal Direttore Generale.

Nell'ambito della proposta del nuovo Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance, sono state registrate una serie di migliorie e modifiche, in coerenza con le segnalazioni effettuate dal NdV ed in ottemperanza al dettato normativo.

A causa del software di gestione del ciclo delle Performance, che risulta amministrato dall'Università di Messina, mediante una convenzione di assistenza e manutenzione dello stesso, che rende difficoltoso effettuare variazioni strutturali, solo un limitato numero di fattispecie per le quali il NdV ha segnalato l'opportunità di modifiche, non ha trovato riscontro nel ciclo 2025. A tal riguardo, il Direttore Generale ha manifestato l'impegno ad avviare procedura di acquisto di un nuovo software di gestione delle performance, prevedendo, formalmente, uno specifico obiettivo nell'ambito del piano performance 2025.



Si riportano, di seguito, le principali modifiche che sono state registrate nell'ambito della proposta di aggiornamento del nuovo 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:

- 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;
- aggiunta di nuovi comportamenti nella declinazione di comportamenti/competenze anche correlati alla "Leadership";
- 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;
- 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%;
- 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;
- impegno alla corretta indicazione, nel nuovo Piano delle Performance, della rispettiva baseline dei diversi obiettivi, ove esistente;
- impegno ad indicare, in modo più puntuale, le fonti di misurazione degli obiettivi al termine del ciclo;
- 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;
- è stato previsto un miglior livello di monitoraggio intermedio, con espressa indicazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- 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;
- 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;
- 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 omoneneità nelle valutazioni effettuate;



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

- 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;
- è stata prevista la somministrazione di un questionario di Rilevazione del benessere organizzativo e grado di condivisione del Sistema;
- l'organizzazione dei capitoli e paragrafi è stata migliorata;
- è stato inserito un paragrafo distinto in cui riassumere le modifiche apportate nel nuovo ciclo;
- 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;
- 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;

Il NdV prende, altresì, atto che sono state rinviate al futuro ciclo performance 2026, in relazione all'operatività del nuovo software gestionale, ulteriori implementazioni e modifiche, quali ad esempio:

- aumentare le classi di differenziazione dei giudizi, distinguendo tra titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e semplici dipendenti, al fine di garantire l'opportuna ponderazione delle diverse responsabilità, valutazione attualmente effettuata su soli 3 valori, sarà portata a 5;
- 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.

3.3. Osservazioni e suggerimenti/raccomandazioni del NdV

Il NdV, dopo attenta analisi del documento di SMVP 2025, rileva e apprezza il recepimento da parte dell'Amministrazione della gran parte dei suggerimenti e delle raccomandazioni formulate dal Nucleo nel corso del 2024, e valuta positivamente il processo di miglioramento ed implementazione del SMVP 2025 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 2025, 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 rinviiati al futuro ciclo performance 2026, in relazione all'operatività del nuovo software gestionale, ritiene di formulare i seguenti suggerimenti e raccomandazioni:

- 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;
- infine, implementare il nuovo sistema informativo di gestione della performance, anche al fine di adeguare il ciclo di gestione della performance alle precedenti raccomandazioni.

3.4. Parere del NdV sul SMVP 2025

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 2023, nel documento di feedback sul funzionamento del SMVP 2023 condiviso con l'Amministrazione anche a seguito dell'incontro del 23 luglio 2024, e nella Relazione annuale sul funzionamento del Sistema 2023 (art.14 c.4 D.Lgs.150/2009).

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

4. Verifica di congruità dei CV Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali (ai sensi della L. 240/2010 art. 23 comma 1)

Il Coordinatore del NdV informa i Componenti che in data 14 gennaio 2025 è pervenuta tramite email una nota, prot. n. 251 di pari data, con la quale il Segretario Amm.vo del DIGES ha trasmesso il provvedimento n.1/2025 del Direttore della Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali, con la quale si chiede il parere di congruità del CV del Docente proposto per l'affidamento di un incarico d'insegnamento per l'A.A. 2024/25 ai sensi dell'art.23 c.1 della L.240/2010, come di seguito specificato:

Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali			
Docente	Insegnamento	CFU	Anno
Dott.ssa Valeria Palmisano	Diritto Processuale amministrativo	12 ore	I

Il NdV, dopo aver visionato il curriculum della **Dott.ssa Valeria Palmisano**, Magistrato ordinario dal 2017 al 2024 presso i Tribunali di Lagonegro e Trani e presso il TAR Calabria – Catanzaro I sezione dal 2024 ad oggi, sulla base del Regolamento di Ateneo in atto vigente esprime **parere favorevole di congruità**.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

5. Varie ed eventuali

Non essendoci altri argomenti in discussione, la seduta è tolta alle ore 18.30. Il presente verbale, composto da n. 12 pagine, è letto e approvato seduta stante per gli adempimenti di competenza.

Catanzaro lì, 29 gennaio 2025

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

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