

CONSERVATORIO DI MUSICA
STANISLAO GIACOMANTONIO
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI MUSICALI

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale del 19.06.2025

L'anno duemilaventicinque, il giorno diciannove del mese di giugno, alle ore 17:00, giusta convocazione dell'11/06/2025, acquisita al Prot. Istituzionale n. 8844/2025, conformemente a quanto prescrive l'art. 44, 2° capoverso del *Regolamento di funzionamento e per lo svolgimento a distanza delle sedute degli Organi Collegiali*" (Prot. Istituzionale n. 0016035/2024), si riunisce il Nucleo di Valutazione del Conservatorio di Musica di Cosenza.

Il Nucleo, ricostituito giusta Delibera Cda n. 3 del 13.03.2025, conservata in atti al Prot. Istituzionale n. 0006539/2025, risulta composto da:

Dott. Roberto Elmo – in qualità di Presidente;

M° Piero Di Egidio – in qualità Componente interno

Dott. Giovanni Liquori – in qualità di Componente esterno

Ai sensi dell'art. 44 del citato Regolamento l'odierna seduta si svolge da remototramite piattaforma telematica Microsoft Teams.

Ordine del giorno

1) Parere sul Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance – anno 2025.

In via preliminare, il Presidente rileva che in data 14.04.2025 il Conservatorio di Musica di Cosenza ha trasmesso il SVMP 2025 (Prot. Istituzionale n. 8854/2025), sì da consentirne l'esame in previsione dell'approvazione definitiva, alla prima seduta utile, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente il Funzionario dell'Ufficio Performance del quale il Nucleo – in aderenza a quanto previsto dall'art. 43 del citato Regolamento – si avvale quale struttura di supporto per lo svolgimento delle proprie attività, ha stilato un documento di sintesi relativo alle analogie e differenze tra il SVMP in esame e quello precedente (Prot. n. 9236/2025).

Nello specifico l'adempimento svolto favorisce, attraverso il raffronto con il modello di valutazione 2024, la disamina critica dei contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione approntato per il 2025.

Nondimeno, è intenzione del presente Consesso svolgere un'analisi ragionata della disciplina ivi contenuta evidenziando, ove presenti, le dissomiglianze rispetto al suo antecedente.

In primo luogo, occorre osservare che la prima diversità ravvisabile tra i due documenti riguarda il profilo meramente esteriore; mentre, il SVMP 2025 appare più snello del SVMP 2024 presenta maggiore consistenza anche in termini di numero di pagine.

Tale circostanza, considerato quanto si legge nella Relazione comparativa formata dal Funzionario, lascia presagire fin da subito il solco entro il quale l'Amministrazione ha inteso agire ossia perseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione.

Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica - Alta Formazione Artistica e Musicale

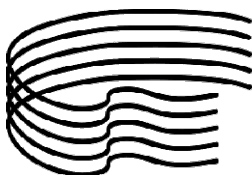
Conservatorio di musica Stanislao Giacomantonio

Portapiana • Convento di S. Maria delle Grazie • 87100 Cosenza

TEL. +39 0984.709024 • FAX +39 0984.29224

c.f. 80007270780 • www.conservatoriocosenza.it

Posta Ordinaria: cmcosenza@conservatoriocosenza.it • Posta Certificata: conservatoriocosenza@pec.it



Premesso quanto sopra, dal punto di vista meramente strutturale ambedue i modelli di valutazione prevedono degli "Allegati".

Trattasi, precisamente, di *Schede di Valutazione della Performance istituzionale e individuale* aventi formato tabellare e suddivise in due colonne: in quella di sinistra vengono riportati i singoli indicatori; a destra, invece, le risultanze raccolte ad esito della misurazione.

In entrambi i casi, il **modello di valutazione della performance istituzionale** si articola su quattro dimensioni:

- Raggiungimento degli Obiettivi Istituzionali contenuti nel Piao max p. 30;
- Comportamenti organizzativi: Area Personale max p. 10 ;
- Comportamenti organizzativi: Area Ragioneria max p. 10 ;
- Trasparenza istituzionale max p. 20;
- Valutazione degli stakeholders – Soddisfazione degli studenti max p. 30.

Deve annotarsi che rispetto al SVMP 2024, il termine per la verifica del raggiungimento degli Obiettivi Istituzionali è fissato al **30.09.2025** (in linea con quanto previsto nello stesso documento programmatico pubblicato nel sito internet istituzionale). Viceversa, per tutti gli altri indicatori il termine per la misurazione viene confermato al **31.10.2025**.

Per quanto concerne la **valutazione della performance individuale** il SVMP 2025 rispetta il sottostante schema:

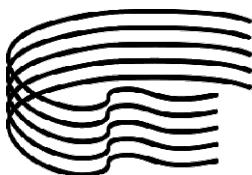
- Allegati per la valutazione della performance individuale: **Operatori**;
- Allegati per la valutazione della performance individuale: **Assistenti**;
- Allegati per la valutazione della performance individuale: **Funzionari**;
- Allegati per la valutazione della performance individuale: EQ con incarico di **Direttore di Ragioneria**;
- Allegati per la valutazione della performance individuale: EQ con incarico di **Direttore Amministrativo- Responsabile di unità organizzativa**.

La performance individuale Operatori si articola su quattro livelli: 1) **Affidabilità** che si determina sulla base dell'assenza/presenza del personale dipendente (salvo Ferie e FF.SS) per max p. 10; 2) **Professionalità** che si determina sulla base di quattro verifiche annue sui reparti di pertinenza per pulizia e sorveglianza per max p. 35; 3) **Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale** max p. 5; 4) **Qualità del contributo assicurato alla Performance Organizzativa** per max p. 5.

Invero, deve segnalarsi che rispetto al precedente modulo valutativo, le verifiche professionalità sono state diminuite a quattro. Viene, poi, rimodulato il giudizio; infatti i riscontri positivi sono individuati in: Ottimo, Buono, e Sufficiente; mentre i riscontri negativi sono graduati in: Scarso e Mediocre.

In linea di continuità con il SVMP 2024 è stata confermata l'allegazione della Scheda misurazione del dinamismo relazionale del comportamento per ogni singolo profilo: Operatore, Assistente, Funzionario, EQ (in omaggio alla Direttiva Ministeriale del 28.11.2023 che prescrive l'aggiornamento dei SVMP con la previsione di forme di valutazione trasversali: dal basso, tra pari grado, da parte degli *stakeholders*).

Diversamente, la performance individuale degli Assistenti si determina per effetto del raggiungimento dell'obiettivo assegnato nel Piao, all'uopo prevedendo cinque valori di valutazione:



obiettivo completamente realizzato p. 50, obiettivo quasi completamente realizzato p. 37, obiettivo realizzato per metà p. 25, obiettivo realizzato solo in parte p. 12,50; obiettivo non realizzato p. 0.

Deve segnalarsi che l'Amministrazione ha incluso correttamente tra gli obiettivi performance individuali anche l'assolvimento dell'obbligo formativo così come imposto dalla Direttiva Ministeriale del 16.01.2025.

Per la restante parte, la performance è determinata sulla base di: 1) **Affidabilità** che si determina sulla base dell'assenza/presenza del personale dipendente (salvo Ferie e FF.SS) per max p. 10; 2) **Professionalità** che si determina sulla base quattro verifiche a campione sulla regola gestione delle pratiche di competenza per tempestività e regolarità max p. 20; 3) **Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale** del comportamento max p. 10; 4) **Qualità del contributo assicurato alla Performance Organizzativa** per max p. 10.

Si evidenzia che per l'Operatore e per l'Assistente non è prevista alcuna verifica relativa alla "Ricerca del Risultato", considerata la natura delle mansioni svolte (aventi carattere perlopiù esecutivo e, come tali non implicanti la risoluzione, con profili di autonomia, di problematiche amministrative).

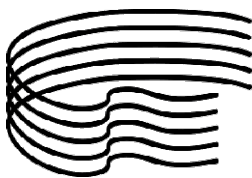
La performance individuale per il Funzionario è ancorata al raggiungimento dell'obiettivo assegnato nel Piao (con previsione di cinque livelli di valutazione) e all'assolvimento dell'obbligo formativo. La restante parte della valutazione è così strutturata: **Affidabilità** che si determina sulla base dell'assenza del personale dipendente (salvo Ferie e FF.SS) per max p. 10; 2) **Professionalità** che si determina sulla base di quattro verifiche annue a campione sulla tempestiva e regolare gestione delle pratiche di competenza per max p. 10; 3) **Ricerca del Risultato** (Grado di Autonomia nella Risoluzione di criticità di procedimenti) max p. 10; 4) **Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale** del comportamento max p. 7; 4) **Qualità del contributo assicurato alla Performance Organizzativa** max p. 13.

La valutazione della performance individuale per EQ con incarico di Direttore di Ragioneria è così strutturata: raggiungimento dell'obiettivo assegnato nel Piao max p. 30 (con previsione di cinque livelli di valutazione), assolvimento dell'obbligo formativo come da Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica.

La restante parte della valutazione è rimessa alla verifica del: 1) **Comportamento organizzativo** max p. 25 così declinato: **Valutazione della prestazione** max p. 15 e **Grado di coinvolgimento con EQ o con organi nelle decisioni legate alla vita istituzionale dell'ente** max p. 10; 2) **Ricerca del risultato** max p. 15 così declinato **Tecnico – contabile** 7,50 e **Tecnico fiscale e contributivo** max p. 7,50; 3) **Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale** max p. 10; 4) **Qualità del contributo assicurato alla Performance Organizzativa** max p. 20.

La valutazione della performance individuale per EQ con incarico di Direttore Amministrativo – Responsabile di unità organizzativa è correlata al raggiungimento dell'obiettivo individuato dal Piao per max p. 30 e all'assolvimento dell'obbligo formativo previsto da Direttiva ministeriale.

La restante parte è imputabile a: 2) **Indicatori performance relativi all'ambito organizzativo di diretta Responsabilità** max p. 35; 3) **Qualità del contributo assicurato alla Performance organizzativa** max p. 10; 4) **Qualità di Leadership** max p. 5; 5) **Competenze**



manageriali e Professionali max p. 5; 6) Comportamenti organizzativi max p. 5; 7) Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale max p. 5; 8) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, prescindendo dal punteggio assegnato max p. 5.

Deve evidenziarsi che la summenzionata scheda risulta modificata rispetto al SVMP 2024 con riferimento alla II) parte *"Indicatori di Performance relativi all'ambito Organizzativo di diretta Responsabilità"*. Semplificando, la valutazione dell' EQ con incarico di Direttore Amministrativo – Responsabile di unità organizzativa ricomprende un'ulteriore voce prima non contemplata.

Degna di particolare menzione, al contrario, è la modifica apportata al calendario degli adempimenti relativi al ciclo della performance.

Nondimeno, a seguito di raffronto tra pag. 4 del SVMP 2025 e pag. 15 del SVMP 2024 è possibile osservare uno schema fattuale differente.

Orbene, le circostanze che hanno reso necessaria l'introduzione di una nuova e diversa modulazione temporale sono imputabili all'esigenza di garantire maggiore accuratezza alla procedura di liquidazione degli incentivi premianti, pur senza rinunciare all'efficienza.

Negli ultimi anni, del resto, così come riportato informalmente al Nucleo, gli Uffici competenti hanno lamentato un sovraccarico di lavoro a ridosso e immediatamente dopo la fine dell'anno accademicopur di corrispondere, entro l'inizio delle festività natalizie, il trattamento accessorio.

Contingenza che, evidentemente, ha indotto l'Amministrazione a decidere per una modifica in grado di coniugare celerità dell'azione amministrativa e meticolosità.

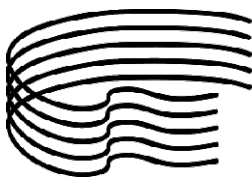
Fatto salvo quanto sopra, il Nucleo rileva che sia il SVMP 2024 che il SVMP 2025 prevedono apposita Sezione rubricata *"Regole generali"*; tuttavia, soltanto nell'attuale Sistema di Valutazione viene effettuato apposito rimando alla figura dell' *accompagnatore* (accompagnatore al clavicembalo e al pianoforte), con la puntualizzazione per cui, per l'annualità corrente non si procederà alla corresponsione del trattamento accessorio in favore di tale figura.

Tale contingenza è motivata dalla necessità di organizzare le attività di misurazione e di valutazione della performance previa verifica della prestazione in concreto resa (considerando che tali dipendenti, seppur inseriti nel personale TA, sono a supporto dell'attività didattica).

Altre modifiche vengono introdotte con riferimento al *"Congedo per maternità, paternità, parentale"* nella misura in cui viene chiarito che: *"b) Congedo per parte dell'anno: si valuta per il periodo di servizio del valutato qualora non sia inferiore a sei mesi e comunque a condizione del possesso di almeno due verifiche professionalità nel corso dell'anno accademico di riferimento"*.

Ed ancora, con riguardo al *"Personale deceduto"*, si specifica all'interno del SVMP 2025 che: *"il personale deceduto deve essere valutato per il periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento, qualora non inferiore a sei mesi e comunque a condizione del possesso di almeno due verifiche di professionalità nel corso dell'anno accademico di riferimento"* Per quanto concerne, invece, la regola del *"Cambio del Responsabile della Struttura"*, il SVMP 2025 prevede, a differenza della precedente versione 2024, che: *"la valutazione sarà determinata dall'esito delle valutazioni fatte dai due diversi Valutatori"*.

Infine, rispetto al SVMP 2024 vengono inseriti due nuove fattispecie: *"Minori verifiche di professionalità rispetto a quelle fissate dal SVMP"* ossia: *"In ragione della data di approvazione del PIAO o di altre circostanze contingenti, il Responsabile dell'Unità Organizzativa può modulare il numero di verifiche da effettuare verso il personale TA, rispetto a quanto indicato nell'illustrazione delle schede di valutazione, rimodulando il punteggio"* e *"Personale"*



dichiarato parzialmente idoneo alla mansione" in base al quale: "Il personale in esame avrà attribuito parte del punteggio, modulato in relazione all'esonero dichiarato dal MEF. Il Direttore Amministrativo con incarico è delegato alla definizione del punteggio da assegnare".

Stante quanto osservato, il Nucleo può ragionevolmente ritenere che le modifiche apportate al SVMP 2025 non hanno snaturato l'impianto originario del Sistema di Valutazione per quanto, al contrario, si sono rivelate utili per emendare il testo di elementi inessenziali.

Nello specifico, le innovazioni introdotte (per come rappresentato nella Nota licenziata dall'Ufficio Performance) hanno agito sul piano della razionalizzazione delle attività di misurazione, valutazione e rendicontazione si da propendere verso livelli di efficienza più elevati.

D'altro canto, non può trascurarsi come la precedente versione del SVMP risultasse ridondante e come, invece, quella attuale presenti caratteristiche di maggior schematicità (pur non distaccandosi dai contenuti del suo antecedente).

Deve, altresì, rilevarsi l'allineamento del Sistema ai recenti *dicta* ministeriali che volgono nella direzione del rafforzamento degli obblighi di formazione e aggiornamento professionale a carico del dipendente pubblico. Nondimeno, si stabilisce che il mancato raggiungimento dell'obiettivo formativo in termini di competenze e livello di padronanza (superamento dei test post – formazione, ove previsto), incide sulla corresponsione del trattamento accessorio nella misura del 5% in meno del valore del premio conseguito.

Precisazione che, tra l'altro, è riportata in ogni singolo Allegato per la misurazione e valutazione della performance individuale (eccetto che per il profilo Operatore sul quale non incombe tale tipologia di obbligo).

Deve – inoltre - farsi rimando alla Direttiva Ministeriale del 28.11.2023 nella misura in cui ha prescritto il progressivo superamento della valutazione gerarchica a favore di nuovi Sistemi in cui l'attività valutativa è frutto del contributo prestato da una pluralità di soggetti.

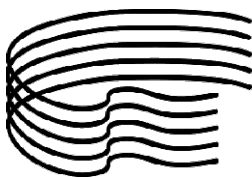
In questa prospettiva assumono valore la valutazione dal basso, la valutazione tra pari, la valutazione collegiale, la valutazione dell'utenza.

Dunque, considerati i contenuti del SVMP 2025 e del SVMP 2024 può affermarsi che l'Amministrazione ha favorito una valutazione a 360°.

Infatti, ogni allegato per la valutazione della performance individuale include la c.d. "*Scheda di misurazione del dinamismo relazionale del comportamento*", il cui contenuto varia in base al soggetto valutato (Operatore, Assistente, Funzionario, EQ).

Riassumendo, per come riportato a pag. 10 del documento, si prevede il seguente schema:

- per il profilo **Operatore** la valutazione è tra pari e dall'alto ossia dal profilo immediatamente superiore (Assistenti);
- l'**Assistente** è valutato oltre che dai colleghi (tra pari) e dagli Operatori (dal basso), anche dall'utenza;
- il **Funzionario** riceve la valutazione tra pari e dall'utenza;
- l'**EQ con incarico di Direttore di Ragioneria** riceve una valutazione collegiale da parte del Direttore, Vice – Direttore e Direttore Amministrativo - Responsabile di unità organizzativa;
- l'**EQ con incarico di Direttore Amministrativo** – Responsabile di unità organizzativa è valutato dal profilo Funzionario.



Una particolarità degna di nota, riportata a pag. 28 del testo, riguarda la valutazione del **Funzionario dell'Ufficio Performance** per il quale l'utenza è rappresentata da tutto il personale sottoposto a valutazione Performance.

Da ultimo il Nucleo, stante l'appartenenza dell'Amministrazione al settore dell'Alta Formazione in ambito artistico musicale e coreutico, che il SVMP 2025 prevede - in linea con il precedente - la valutazione del grado di soddisfazione degli eventi di Produzione Artistica, nella forma di concerto SINFONICA E DACAMERA attraverso la predisposizione e la somministrazione di apposita scheda gradimento.

In verità, il precedente SVMP faceva riferimento a "*generici eventi di PA*" quando, invece, l'attuale versione fa espressamente cenno ad eventi sinfonici e da camera.

La scheda in argomento è stata poi sottoposta ad aggiornamento rispetto alla precedente e risulta, ad oggi, viepiù dettagliata.

Nello specifico, per ciascuna voce da opzionare ne viene circostanziata l'appartenenza all'area dalla valutazione positiva o negativa.

Conclusioni

Richiamato quanto sopra e verificato che il modello di valutazione della performance istituzionale e individuale approntato per l'annualità 2025 è coerente alla normativa vigente

Il NdV
all'unanimità

esprime parere positivo in ordine al SVMP Sistema Valutazione e Misurazione della Performance per l'annualità 2025.

Il Presidente dichiara che lo strumento di comunicazione a distanza adottato ha garantito il collegamento telematico, per tutta la durata della seduta, l'identificazione, la partecipazione ininterrotta alla discussione, l'intervento in tempo reale alla trattazione degli argomenti e la valutazione consapevole delle deliberazioni assunte nella seduta.

La seduta è tolta alle ore 18:00.

Il Presidente
Dott. Roberto Elmo

Componente interno
M° Piero Di Egidio



Componente esterno
Dott. Giovanni Liquori

 Firmato digitalmente da:
Di Egidio Piero
Firmato il 20/06/2025 20:26
Seriale Certificato: 2764251
Valido dal 25/09/2023 al 25/09/2026
InfoCert - Qualified Electronic Signature CA