

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 2 del 5 marzo 2026

L'anno duemilaventisei, il giorno 5 del mese di marzo, alle ore 18, giusta convocazione del 2 marzo 2026, acquisita al Prot. Istituzionale n. 3542/2026, 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. 16035/2024), 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;

Prof. **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 remoto tramite piattaforma telematica Microsoft Teams.

La verbalizzazione avviene secondo quanto prescritto dagli artt. 46 e 47 del Regolamento Istituzionale di cui al Prot. Istituzionale n. 16035/2024.

Ordine del giorno

- Espressione parere SMVP 2026;
- Varie ed eventuali.

Espressione parere SMVP 2026

Il Presidente rammenta che il Funzionario dell'Ufficio Performance, Controllo, Qualità ha trasmesso al Nucleo di Valutazione, giusta comunicazione del 24.02.2026 (Prot. Istituzionale n. 3131/2026), il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2026*" e, con separata mail del 26.02.2026, apposta Relazione illustrativa a corredo del citato documento (già conservata in atti al Prot. Istituzionale n. 3122/2026), da sottoporre, previo parere favorevole da parte di codesto Consesso, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'organo ha avuto, pertanto, il tempo di analizzare e studiare, singolarmente, tutta la documentazione sopra rappresentata che nella seduta odierna è oggetto di confronto e discussione.

In omaggio alle Linee Guida n. 2/2017, il Nucleo di Valutazione è qui chiamato ad esprimere il proprio parere in ordine alla coerenza dei contenuti del SMVP rispetto alla vigente normativa e, in particolare, alle caratteristiche del contesto di appartenenza dell'Amministrazione.

A tal proposito, è necessario verificare la dettagliata descrizione di tutte le fasi del ciclo, includente l'indicazione di adeguati indicatori e la chiarezza dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti coinvolti nel processo valutativo.

Ed ancora, si richiede un parere in merito alla correttezza metodologica delle misure adottate, nonché in relazione ai parametri che compongono la performance individuale e sulla chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale.

Ciò premesso, si deve osservare per quanto attiene all'impianto generale del documento, un sensibile mutamento del suo assetto originario; infatti, risulta la trattazione di più questioni non vagliate nel precedente aggiornamento.

Deve, inoltre, rammentarsi, che il Nucleo deve formulare un parere anche con riferimento alle procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

Si osserva, anzitutto, l'introduzione di apposito paragrafo dedicato al procedimento di conciliazione, il cui inserimento è prescritto ai sensi dell'art. 7 del D. lgs n. 150/2009.

Trattasi, per come evidenzia la stessa Relazione illustrativa (Prot. n. 3122/2026), di una fase soltanto eventuale del ciclo della performance, tra l'altro, attivabile esclusivamente previa istanza del valutato qualora non condivida l'esito finale della valutazione.

È condivisibile la decisione di preservare l'autonomia di giudizio dei membri escludendo dalla composizione interna quanti direttamente o anche solo incidentalmente partecipino o abbiano partecipato alla gestione del ciclo.

Legittimamente, quindi, non sono designabili quali conciliatori né il Direttore, né il Direttore Amministrativo né tantomeno il Funzionario dell'Ufficio Performance in quanto coinvolti con diverso ruolo e funzione all'interno del processo valutativo ma si prevede la presenza oltre a due componenti del Consiglio Accademico (organo statutario non deliberante con riferimento alla performance), di un funzionario giuridico – amministrativo.

Adeguate, altresì, la previsione di apposita garanzia procedimentale in favore del valutato che può farsi assistere da persona di fiducia ossia da un rappresentante sindacale.

L'aggiunta proposta, in sintesi, appare coerente sia con la vigente normativa che con le relative Linee Guida n. 5/2019 e implementa efficacemente i contenuti del Sistema di Misurazione.

Ugualmente in linea con gli orientamenti del Dipartimento della Funzione Pubblica (LG n. 5/2019), è l'introduzione della valutazione negativa tanto della performance organizzativa che individuale e, in particolare, la seconda evenienza può comportare il ricorso al procedimento conciliativo da parte del dipendente che ritenga la valutazione viziata.

È chiara, quindi, l'intenzione dell'Istituto di adeguarsi in modo più stringente alle prescrizioni normative all'uopo disciplinando anche l'ipotesi di chiusura sfavorevole del ciclo della performance; d'altro canto, non può considerarsi inverosimile la contingenza per cui tanto l'ente nel suo complesso, quanto il singolo dipendente, possano ricevere un giudizio negativo.

Chiarificatore, tra l'altro, l'inserimento di un paragrafo rubricato "*Merito e Premi*" a mezzo del quale l'Amministrazione ha precisato che la mancata assegnazione del bonus innovazione è addebitabile, tra l'altro, alla circostanza per cui il personale tecnico – amministrativo in servizio non è impegnato nello sviluppo di progetti implicanti la previsione di una simile misura premiale.

Allo stesso modo, ha chiarito che il bonus eccellenze non è riconoscibile a favore al dipendente particolarmente performante, data l'assenza di specifiche indicazioni all'interno del CCNL di settore. Rimodulazioni significative si osservano anche all'interno della sezione "*regole generali*" che, ad oggi, appare arricchita di ulteriori contenuti.

Per primo, occorre fare menzione al paragrafo "*Personale che beneficia di permessi retribuiti ex L. n. 104/1992 – Potenziamento del pacchetto di misure assistenziali per effetto della L. n. 106/2025*" a mezzo del quale viene esaminata la problematica del raccordo tra produttività e permessi retribuiti (Legge n. 104/1992).

In tal senso, si fa osservare come la vigente normativa – varata per tutelare lavoratori disabili e *caregiver* - garantisce permessi retribuiti (art. 33) che non devono incidere sulla valutazione della performance e sulla distribuzione della retribuzione accessoria.

Volendo semplificare, quindi, l'Istituto accoglie l'impostazione per cui la riduzione dell'emolumento accessorio, per il ricorrere dell'incidenza di un permesso retribuito ex art. 33 L. n. 104/1992, sfavorisce le persone che ne usufruiscono dando forma ad un comportamento discriminatorio.

Allo stesso modo viene chiarita la questione, fino ad ora non così approfondita, della distribuzione del trattamento accessorio a favore del personale dichiarato parzialmente esonerato dallo svolgimento della mansione.

L'Istituto ha ritenuto l'esclusione fondata sulla disabilità o sulla parziale inidoneità potenzialmente lesiva oltre che integrante gli estremi di una discriminazione diretta.

In estrema sintesi, si addivene all'esclusione soltanto con riferimento all'esito della valutazione della performance (e, non già in considerazione della particolare condizione di salute dell'interessata/o).

Dunque, al fine di superare detta *empasse* applicativa viene espressamente previsto che: *"considerato che l'attuale SVMP prevede che la performance individuale sia il risultato della valutazione di plurimi aspetti, tra cui quello relazionale/comportamentale, qualora non fosse possibile procedere alla verifica delle competenze tecnico – specialistiche (professionalità), causa il ricorrere della fattispecie qui in analisi, la performance verrà definita alla luce dei restanti indicatori. Pertanto, il personale dichiarato parzialmente inidoneo alla mansione riceverà la scheda di valutazione della performance individuale, con punteggio rimodulato, in relazione all'esonero dichiarato dal MEF. L'EQ con incarico di Direttore Amministrativo, già responsabile di unità organizzativa, è delegato alla definizione del punteggio da assegnare"*.

Risulta altresì l'aggiunta di un altro paragrafo relativo alla posizione dell'accompagnatore al clavicembalo e al pianoforte, al cui interno, l'Istituto rappresenta la necessità di un ulteriore margine di tempo per approntare adeguato percorso valutativo calibrato sulle specifiche mansioni di tali dipendenti.

Difatti, trattasi di figure specializzate che, sebbene inquadrare all'interno del personale tecnico - amministrativo, svolgono attività a supporto della didattica.

Tali ragioni, pertanto, inducono l'amministrazione a ponderare con maggiore attenzione criteri e modalità di valutazione.

Ulteriore aggiunta riguarda il corpo docente; per l'appunto, viene espressamente previsto l'obbligo per i docenti di assolvere al medesimo dovere formativo prescritto per il personale tecnico – amministrativo nella misura di quaranta ore annue di formazione, con la previsione per cui il mancato raggiungimento dell'obiettivo incide sulla corresponsione del trattamento accessorio nel limite del 5% in meno del valore premio conseguito.

Altro aspetto significativo da sottolineare interessa il raccordo tra il PIAO e il SMVP; infatti, le nuove Linee Guida 2025 promuovono un approccio integrato tra performance, anticorruzione, gestione delle risorse umane e programmazione economico-finanziaria, tant'è che l'Amministrazione ha aggiornato apposito paragrafo rubricato: **"Modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio"** in cui chiarisce come *"In estrema sintesi, ai fini del raccordo con il ciclo della programmazione economico finanziaria, in fase di redazione del bilancio si considera il processo parallelo, sotto il profilo temporale, di*

definizione degli obiettivi del ciclo della performance, in modo da garantire la coerenza tra le risorse allocate nelle diverse voci di costo del budget dei centri di costo e le attività da svolgere per il conseguimento degli obiettivi che sono inseriti nel Piano della performance. Orbene, per quanto qui d'interesse, il calendario di pianificazione degli obiettivi che usualmente si conclude entro il mese di Novembre di ogni anno consente di armonizzare il bilancio finanziario d'esercizio con gli obiettivi previsti. Ad oggi, tra l'altro, vige un sistema di contabilità finanziaria e bilancio di previsione di tipo autorizzatorio che consente poi di disporre di un quadro informativo completo sull'andamento dei Entrate e dei Uscite nonché sulla sostenibilità finanziaria degli investimenti. Inoltre, la programmata adozione della contabilità economica per centri di costo, le informazioni relative alle risorse impiegate saranno desunte dai budget previsti nei singoli conti economici elaborati dai competenti uffici".

Premesso quanto sopra, l'aggiornamento per il 2026 evidenzia il nesso insistente tra Piao e Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance con previsione di apposito paragrafo rubricato *"Raccordo tra i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance e il Piano Integrato Organizzazione e Attività"*.

L'Amministrazione precisa che gli indicatori opzionati devono essere sì coerenti con il Piano e riferirsi ad un numero limitato di priorità strategiche, misurabili e direttamente collegate ai bisogni della collettività e agli indirizzi di mandato, abbandonando posizioni frammentarie o autoreferenziali.

Pertanto, il Sistema per il 2026 individua poche aree di interesse istituzionale ossia l'area del personale, l'area ragioneria e la *customer satisfaction*; all'interno di tali aree poi sono selezionati gli indicatori volti a misurare l'impatto che l'azione amministrativa produce indirettamente sulla collettività.

Più nel dettaglio, la menzionata incidenza viene estrinsecata per effetto della stessa rielaborazione degli indicatori di performance organizzativa e di cui si dirà a breve.

Ad ogni modo, alla luce delle modifiche finora menzionate, sembra evidente che la revisione effettuata si spinga nella direzione di una maggiore aderenza alle Linee Guida n. 2/2017 e n. 2/2019 e alle recentissime LG 2025.

Orbene, stante le indicazioni di cui alle LG n. 2/2017, si soggiunge con riferimento ai soggetti del processo valutativo che, nella parte iniziale del documento, viene puntualmente riportata la dinamica del ciclo della performance e con essa l'indicazione degli attori coinvolti:

"Entro il 31 Gennaio di ogni anno il Consiglio di Amministrazione approva gli obiettivi, i valori attesi di risultato ed i rispettivi indicatori da realizzare nell'anno successivo e nel triennio di riferimento, assegnando, tramite il direttore, al RUO quelli di competenza; contestualmente l'organo di gestione individua il collegamento tra obiettivi ed allocazione risorse.

Il Responsabile dell'unità organizzativa nei mesi successivi assegna gli obiettivi alle unità di personale.

Il Responsabile dell'unità organizzativa, a Giugno dell'anno di riferimento, se si registrano eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, segnala il grado di avanzamento degli obiettivi (sia della performance organizzativa, sia della performance individuale). Il Responsabile dell'unità organizzativa entro il 30 Luglio dell'anno di riferimento, ove necessario, promuove incontri con il personale, volti ad approfondire le cause degli eventuali scostamenti e le modalità degli interventi correttivi da adottare. Il Nucleo di Valutazione informa l'organo di gestione, se ritenuto necessario, sugli scostamenti rilevati dal responsabile delle unità organizzative e sullo stato di avanzamento degli obiettivi contenuti nel PIAO. Poiché il processo di valutazione deve rispettare il principio generale in base al quale occorre valutare l'operato e il lavoro del valutato, laddove non sia possibile per il valutatore averne approfondita e diretta conoscenza, questi potrà essere coadiuvato dall'unità più adeguata a conoscere le prestazioni del valutato, e a considerare tutti gli aspetti utili ai fini di una completa e efficace valutazione. Il Nucleo di Valutazione, di norma, entro il 31 Dicembre dell'anno accademico successivo procede alla valutazione della performance organizzativa.

Il Direttore con l'ausilio della scheda di valutazione redatta dal Direttore Amministrativo, procede alla valutazione individuale del personale TA, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno accademico successivo.

Il Direttore (in qualità di Organo di indirizzo politico amministrativo) valuta la performance individuale del responsabile dell'unità organizzativa, ossia dell'unità EQ con incarico di Direttore amministrativo (unità non dirigenziale), di norma, entro il 31 Marzo dell'anno accademico successivo; il Responsabile dell'Unità organizzativa dovrà predisporre la propria autovalutazione, per quanto possibile, sulla base di evidenze documentate. La relazione di misurazione delle performance deve essere approvata dal CDA entro il 31 Maggio dell'anno accademico successivo, e validata prima della distribuzione di eventuali incentivi dal Nucleo di Valutazione, comunque entro 30 giorni dall'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

Entro il 31 Ottobre dell'anno accademico successivo, sulla base delle valutazioni acquisite si procede alla rendicontazione dei risultati all'Organo di gestione, e per quanto di competenze all'RSU, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi, a mezzo pubblicazione di tabelle con premi assegnati.

Tale rendicontazione è affissa all'albo istituzionale del Conservatorio di Musica di Cosenza".

È chiaramente esternato, pertanto, l'iter prodromico e funzionale alla misurazione e valutazione della performance (nella duplice accezione di organizzativa e individuale) e, non a caso, vengono segnatamente individuati tutti i soggetti coinvolti (Direttore, Direttore Amministrativo, Nucleo di Valutazione, Consiglio di Amministrazione), sì da consentire ai terzi la piena e agevole conoscenza degli sviluppi inerenti al ciclo della performance.

Ciò esaminato, deve osservarsi la significativa rimodulazione degli indicatori performance con la sostituzione del parametro della trasparenza istituzionale a favore dell'inserimento della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari degli eventi di produzione artistica.

Nello specifico, il cambiamento apportato volge nella direzione della valorizzazione della produzione di valore pubblico e, quindi risulta evidente l'intenzione di prestare maggiore attenzione all'impatto sociale e formativo che le attività istituzionali hanno nei confronti della classe studentesca (quale principale stakeholder dell'ente), oltre che su quanti partecipano agli eventi concertistici.

Evidentemente, l'Istituto ha interesse di ricevere un *feedback* ossia informazioni c.d. "di ritorno" in relazione all'organizzazione delle attività concertistiche sì di stimarne l'efficacia e, eventualmente, migliorarla.

Ed ancora, con riferimento alla valutazione del grado di soddisfazione degli studenti, si precisa che il dato d'interesse è rilevato attraverso IVP del questionario annuale sottoposto alla classe studentesca.

Dunque, dal punto di vista del grado di rilevazione della soddisfazione di cittadini e utenti il Sistema appare coerente e correttamente implementato per effetto dell'inserimento di altro apposito indicatore.

Deve, altresì, rilevarsi come tutti i descrittori performance siano stati totalmente rielaborati con esplicitazione di informazioni, nella precedente versione del SMVP, date per presupposte.

A titolo esemplificativo, si fa rimando all'indicatore di tempestività dei pagamenti che, ad oggi, risulta così riformulato:

Definizione processi: *Verifica della tempestività dei pagamenti dell'Amministrazione come da Circolare del 3 gennaio 2024 licenziata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. A riguardo, si precisa che l'art. 33 del D.lgs 33/2013 e ss.mm.ii dispone che le Pubbliche Amministrazioni pubblichino annualmente e, a decorrere dal 2015, anche trimestralmente un indicatore denominato indicatore di tempestività dei pagamenti relativo ai propri tempi medi di pagamento. In sintesi, l'indicatore di tempestività dei pagamenti viene definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture ricevute.*

Risorse: *un'unità di personale avente profilo EQ con incarico di Direttore di Ragioneria*

Analisi modalità di erogazione: *Informatizzata*

Tempistica: *Dato assunto al 31.10.2026*

Formula di calcolo: *la medesima in uso ai sensi dell'art.33 del D. lgs. 33/2013*

Criteri di attribuzione del punteggio: *Il segno negativo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti determina il raggiungimento del massimo punteggio di p.10; il segno da 0 a +2 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti determina il raggiungimento di p. 5; il segno oltre + 2 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti determina l'assegnazione di p.0".*

La revisione effettuata rende note – in una prospettiva di miglioramento dei livelli di trasparenza – informazioni in possesso dell'Amministrazione ma, prima di oggi, non comunicate all'esterno.

In altro senso, la tendenza è quella di far conoscere ai terzi criteri, metodi e soprattutto risorse a disposizione per raggiungere l'obiettivo programmato.

A tal riguardo, si deve fare menzione del modello di scheda di valutazione della performance organizzativa inserita all'interno del SMVP; stando a quanto appare, tale strumento descrittivo riporta gli indicatori performance consentendo, al termine del ciclo, di descrivere sinteticamente i risultati misurati (in estrema sintesi, riproduce fedelmente il contenuto relativo al paragrafo "*Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa*").

Altra importante innovazione riguarda il personale sottoposto a valutazione della performance con l'introduzione del meccanismo dell'autovalutazione.

La Relazione illustrativa predisposta dall'Ufficio Performance evidenzia come tale previsione estesa alle categorie professionali dell'Operatore, dell'Assistente e del Funzionario risulta funzionale a promuovere la consapevolezza del dipendente (c.d. *empowerment*), oltre a stimolare il confronto con il valutatore.

Nello specifico, il Funzionario espone che: "*l'autovalutazione individuale (c.d. self – assessment) consente al dipendente di valutare la propria produttività, la qualità del lavoro e la capacità di rispettare le scadenze aprendo, in questo modo, all'interazione anche in merito alle aspettative e ai risultati raggiunti. In estrema sintesi, le categorie di dipendenti sopra nominate sono chiamate ad auto – valutare le proprie competenze e abilità anche del tipo c.d. soft skills, impiegando gli stessi criteri e la medesima scala di giudizi adoperata dal Direttore Amministrativo per la loro valutazione*".

Si stabilisce, pertanto, che a i citati profili professionali venga somministrata (in via di autovalutazione), la relativa scheda di valutazione.

Le risultanze del *self – assessment* non concorrono alla valutazione della performance individuale.

Si conferma, invece, la misurazione del comportamento organizzativo – dinamismo relazionale attraverso la somministrazione di apposite schede.

Il meccanismo messo a punto prevede il più largo e diffuso coinvolgimento del personale sottoposto a valutazione performance, prevedendo una valutazione c.d. *peer to peer* (per Funzionari e Assistenti), dall'alto verso il basso (per l'EQ con incarico di Direttore di Ragioneria), dal basso verso l'alto (per l'EQ con incarico di Direttore Amministrativo).

La procedura qui esposta assume poi caratteri peculiari con riferimento al Funzionario incardinato presso l'Ufficio Performance che, al contrario dei pari grado, è sottoposto a valutazione da parte di tutto il personale assoggettato a valutazione.

L'unicità di tale previsione potrebbe giustificarsi considerando che detta unità di personale non svolge la sua prestazione a favore di una categoria di stakeholder vera e propria essendo, al contrario, diretta a favore di colleghi e superiori coinvolti nel ciclo della performance.

A ciò deve aggiungersi la valutazione dei dipendenti (Assistenti e Funzionari) da parte dell'utenza e, a tal riguardo si riporta il contenuto della relativa scheda valida sia per il profilo dell'Assistente che del Funzionario:

"Valuti la Disponibilità dell'Ufficio a fornire informazioni;

Valuti l'adequatezza e la puntualità delle risposte fornite;

Valuti globalmente, sotto il profilo comportamentale, il servizio ricevuto"

Si precisa che la misurazione e valutazione del comportamento organizzativo – dinamismo relazionale si svolge rispettando l'anonimato sì da garantire obiettività e serenità di giudizio da parte dei soggetti coinvolti.

Viceversa, risultano rimodulati, in termini eminentemente lessicali, i descrittori performance individuali che, pur nella sostanza, restano invariati.

A titolo meramente esemplificativo, la valutazione del profilo Funzionario è basata su:

Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati come da PIAO (inclusa l'assegnazione degli obiettivi formativi per come previsto dalla Direttiva Ministeriale del 23.03.2023, del 28.11.2023 e dalla successiva del 14.01.2025);

Comportamento organizzativo (Affidabilità);

Competenze tecnico – specialistiche (professionalità e ricerca del risultato intesa come grado di autonomia nella risoluzione di criticità di procedimenti);

Competenze professionali - trasversali (nell'accezione del Dinamismo relazionale del comportamento, mediante valutazione - in forma anonima – tra pari e da parte degli stakeholders - utenza);

Qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa;

Ciò detto, dovendo esprimersi un parere anche in ordine alle modalità con cui viene formulata la valutazione finale, si ritiene che la scheda descrizione obiettivo e la correlata scheda di valutazione, per singolo profilo professionale, facilitano la misurazione dei risultati; dunque, si atteggiano quali validi strumenti operativi per estrinsecare il processo valutativo posto a monte della rendicontazione finale.

Ed ancora, per ciascuna categoria professionale è predisposto un "*Allegato per la misurazione della Performance INDIVIDUALE*", in cui sono riportati pedissequamente gli indicatori utili all'attività valutativa.

A titolo meramente esemplificativo, si fa cenno all'Allegato per la misurazione della performance individuale del profilo Assistente:

" Tale scheda ha in esame la valutazione individuale alla quale saranno sottoposti le unità di personale in servizio:

La prima parte è relativa alla valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali assegnati come da PIAO (inclusa l'assegnazione degli obiettivi formativi per come previsto dalla Direttiva Ministeriale del 23.03.2023, del 28.11.2023 e dalla successiva del 14.01.2025) e prevede l'assegnazione massima di 50 punti.

La restante parte è relativa alla valutazione della prestazione, al comportamento organizzativo (affidabilità), alle competenze tecnico – specialistiche (professionalità), alle competenze professionali – trasversali (nell'accezione del dinamismo relazionale del comportamento, mediante valutazione – in forma anonima – tra pari e dal basso verso l'alto da parte degli Operatori, nonché da parte degli stakeholder – utenza), alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa, per un punteggio massimo di p. 50."

Al fine di rendere pienamente conoscibile il criterio di attribuzione del punteggio, per ciascun Allegato, l'Amministrazione estrinseca la differenziazione dei punteggi:

"Sono stati individuati cinque livelli di valutazione, cui corrispondono 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".

A ciò aggiungendo che:

"Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test post-formazione, ove previsto), incide sulla corresponsione del trattamento accessorio nel limite del 5% in meno del valore premio conseguito"

Fatto salvo quanto sopra, deve farsi menzione della previsione, al pari della precedente annualità, del meccanismo di *rewarding*.

Stante quanto riportato nella Relazione Illustrativa dell'Ufficio Performance (Prot. n. 3122/2026) "*i meccanismi di rewarding*" sono ricompense esplicite come nel caso dell'apprendimento per rinforzo, la cui funzione è il miglioramento delle competenze in vista dell'ottimizzazione del lavoro" e, in particolare, l'Istituto sembra prediligere il ricorso ad attività di *team building* ritenute più efficaci per promuovere l'interazione, ridurre i conflitti e coinvolgere i dipendenti.

Ad esito della disamina effettuata in ordine alla congruità e alla correttezza dell'aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il 2026 rispetto alla normativa vigente e alle Linee Guida, il Nucleo di Valutazione

- Visto l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- Vista ed esaminata la documentazione trasmessa dal Funzionario dell'Ufficio Performance, Controllo, Qualità, a mezzo mail peo, in data 24.02.2026 (Prot. Istituzionale n. 3131/2026) e in data 26.02.2026 (Prot. n. 3122/2026);

- Ai fini dell'adozione del presente SMVP 2026 da parte dell'Istituto nella prossima seduta del Consiglio di Amministrazione

All'unanimità esprime

Parere favorevole al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2026, formulando le seguenti raccomandazioni per migliorare e implementare il documento esaminato:

Il Nucleo di Valutazione, pur esprimendo parere favorevole all'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2026, ritiene opportuno formulare alcune raccomandazioni volte a rafforzare ulteriormente l'efficacia applicativa del sistema e a promuovere, all'interno dell'Amministrazione, una più diffusa cultura della valutazione, del merito e del miglioramento continuo delle performance organizzative e individuali.

In particolare, il Nucleo evidenzia l'opportunità che, a partire dalle successive revisioni del Sistema, vengano formalmente previsti momenti strutturati di confronto tra valutatore e valutato, mediante l'introduzione di specifici colloqui di feedback nell'ambito delle diverse fasi del ciclo della performance.

Tali momenti di confronto costituiscono, infatti, uno strumento essenziale per garantire la piena condivisione degli obiettivi assegnati, favorire il monitoraggio dell'andamento delle attività e valorizzare il contributo individuale al conseguimento dei risultati organizzativi, in coerenza con i principi di trasparenza, responsabilizzazione e miglioramento continuo che caratterizzano il sistema di valutazione delle pubbliche amministrazioni.

In tale prospettiva, si ritiene opportuno che i colloqui di confronto tra valutatore e valutato trovino collocazione nelle principali fasi del ciclo della performance e, in particolare:

- nella fase di assegnazione degli obiettivi, quale momento di condivisione delle finalità operative, di chiarimento delle aspettative e di valorizzazione delle competenze e delle potenzialità del personale;
- nella fase di monitoraggio intermedio, finalizzata alla verifica dello stato di avanzamento delle attività, all'individuazione di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e alla definizione di possibili interventi correttivi;
- nella fase conclusiva del processo valutativo, quale momento di restituzione e confronto sui risultati conseguiti e sulle motivazioni poste a fondamento della valutazione finale.

Il Nucleo ritiene altresì opportuno che tali momenti di confronto siano accompagnati da idonee forme di tracciabilità e documentazione, anche mediante la predisposizione di sintetici report o schede di feedback, al fine di garantire evidenza dell'effettivo svolgimento dei colloqui e di valorizzare il sistema di valutazione quale leva di sviluppo organizzativo e professionale delle risorse umane.

L'adozione di tali strumenti potrà contribuire a rafforzare l'effettiva applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e a consolidarne la funzione quale strumento di supporto al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e della performance complessiva dell'Istituto.

In omaggio all'art. 75 del Titolo V rubricato " *Disposizioni sullo svolgimento da remoto e/o in modalità mista delle sedute degli organi collegiali*" del Regolamento Istituzionale di cui al Prot. n. 16035/2024, il Presidente del Nucleo di Valutazione 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 riunione si chiude alle ore 19,00.

Il Presidente
Dott. Roberto Elmo



Il Componente interno
Prof. Piero Di Egidio



Firmato digitalmente
da DI EGIDIO PIERO
C=IT

Il Componente esterno
Dott. Giovanni Liquori



GIOVANNI
LIQUORI
06.03.2026
10:09:45
GMT+01:00