

**Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance - Anno 2025**  
**Parere del Consiglio del Personale del 5 marzo 2025**

Da un'attenta analisi del SMVP 2025 si rileva che:

Pur riconoscendo l'impegno e il lavoro svolto dall'Ufficio Pianificazione Strategica Integrata, Misurazione, Valutazione e Controllo, si segnala che i tempi ristretti concessi agli uffici per la definizione degli obiettivi sono risultati troppo stringenti. Tale situazione potrebbe compromettere un aspetto fondamentale per la corretta misurazione delle performance.

Si sottolinea l'importanza di un processo condiviso di definizione delle linee guida tra tutti i valutatori, al fine di minimizzare le possibili distorsioni di valutazione.

Si evidenzia, inoltre, la necessità di introdurre ulteriori modalità di valutazione, come, ad esempio, quella dal basso verso l'alto (*bottom-up*), per rendere questo strumento più ampiamente utilizzabile. Tale modalità permetterebbe ai componenti dell'ufficio di valutare i propri superiori diretti, contribuendo così a rafforzare la coesione e a favorire un ambiente di lavoro più collaborativo e responsabile.

Consigliamo l'inserimento della fase di conciliazione, anche semplificata, per la valutazione positiva per la quale il valutato non sia d'accordo.

Si consiglia, inoltre, la possibilità di inserire un secondo valutatore nel caso in cui:

- 1 – La struttura oggetto della valutazione abbia in organico più di n. 20 unità di personale;
- 2 – Il dipendente da valutare svolga due funzioni distinte in due distinti uffici;
- 3 – Nel caso in cui un dipendente venga valutato in maniera troppo discordante all'interno dello stesso anno;
- 4 – Nel caso in cui un dipendente venga coinvolto in gruppi di lavoro per svolgere obiettivi di Ateneo.

Si apprezza l'attivazione del sistema SPRINT per la gestione del ciclo delle performance.

In conclusione, il Consiglio del Personale **esprime parere favorevole.**