

SMVP 2026_ Allegato 6

ASSEGNAZIONE E CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITA'¹

Periodo: La valutazione è riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre.

In considerazione dell'introduzione sperimentale della Piattaforma CINECA quale strumento d'elezione per la valutazione dei comportamenti del personale T.A., i contenuti del SMVP 2026 e dei relativi allegati (ivi incluse modalità e scadenze) potranno essere rimodellati/riadattati con apposito atto del Direttore generale - anche in corso d'anno – in ragione dell'evoluzione della sperimentazione oltre che di eventuali segnalazioni/considerazioni a cura del Nucleo di Valutazione di Ateneo, quale garante della correttezza metodologica del SMVP.

Le scadenze riferite alla fase della rendicontazione ed alle successive fasi sono normalmente riferite all'anno successivo (anno t+1) rispetto all'anno oggetto di valutazione (anno t).

➤ Obiettivo di continuità per l'anno 2026 assegnato a tutte le Unità Organizzative di Ateneo

1. Si procede alla valutazione - con riferimento a tutte le U.O. e Strutture di Ateneo - **degli obiettivi di continuità**: sono tipicamente obiettivi 'di gruppo' o di U.O./Struttura, in quanto **tutto il relativo personale è chiamato a collaborare – a vario titolo – per il raggiungimento dei target**.
2. In conseguenza della Direttiva del 16.1.2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione² - che configura la formazione come obiettivo di valore pubblico ed elemento di valutazione della performance - nell'anno 2025 è stata introdotta una nuova procedura per l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi organizzativi di continuità, tenendo conto della necessità di coinvolgimento attivo di tutte le UU.OO. di Ateneo nel processo di pianificazione e monitoraggio della formazione. Anche per l'anno 2026, considerata la varietà dei fabbisogni formativi nel quadro delle funzioni svolte da ciascun Ufficio/Struttura, ciascuna U.O., con la partecipazione di TUTTO il personale afferente, provvederà a contribuire per la pianificazione di ALMENO 40 ore di formazione per ciascuna unità di personale ed a monitorarne l'effettivo svolgimento, **secondo le istruzioni impartite con apposita circolare anche al fine di individuare e risolvere eventuali criticità nell'utilizzo della piattaforma U-web Formazione introdotta nel 2025**.

In particolare, l'obiettivo assegnato per l'anno 2026 è il seguente: **Contributo alla pianificazione di almeno 40 ore di formazione per ciascuna unità di personale della U.O. e relativo monitoraggio, con invio al dirigente/Responsabile di Struttura di 3 rapporti di monitoraggio sintetico; a tal riguardo, si riporta di seguito la tempistica prevista:**

- **I rapporto sul n. ore pianificate e fruite alla data del 15 maggio;**
- **Il rapporto sul n. ore pianificate e fruite alla data del 15 ottobre;**

¹ L'allegato tiene conto del CCI sottoscritto in data 30.12.24, con particolare riguardo all'art. 5, comma 1.

² [Direttiva MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf](#), pubblicata il 16/1/2025 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

- **III rapporto sul n. ore pianificate e fruita alla data del 31 dicembre.**

N.B. il dirigente/Responsabile di Struttura, sulla base dei rapporti ricevuti, redige appositi report (in corso d'anno e rendicontazione finale), da inviare all'URSTA nel rispetto di modalità e tempi stabiliti con apposita circolare.

4. Al conseguimento dei predetti obiettivi è correlata:
- per il personale delle Aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori la valutazione della **performance organizzativa** (come da art. 7, C.C.I. in data 30/12/24);
 - per i Funzionari con incarico di responsabilità conferito dal DG,³ anche la valutazione di una **specifica voce di comportamento**, in considerazione del ruolo/delle funzioni svolte;
 - per il personale dell'area delle Elevate Professionalità,⁴ la valutazione di una **specifica voce di comportamento**, in considerazione del ruolo/delle funzioni svolte.
5. Al personale dirigenziale è invece assegnato **nel PIAO un obiettivo organizzativo di struttura correlato alla pianificazione di ALMENO 40 ore di formazione per tutte le unità di personale in servizio presso l'Area e gli Uffici di afferenza**. L'effettiva fruizione del numero minimo di ore di formazione – INCLUSA LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA – previste da parte di ciascuna unità di personale incide, invece, sulla valutazione della performance individuale (cfr. specifica voce di comportamento riportata nelle tabelle degli allegati 2-3-4-5 al SMVP).

➤ Criteri di Valutazione

1. Per la valutazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di continuità assegnato a ciascuna U.O. si tiene conto di **2 elementi di valutazione**:

X: contributo al costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita;

Y: contributo alla completezza della pianificazione.

Elemento di valutazione X: **contributo al costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita** - INDICATORE (X): n. rapporti inviati al *dirigente/Responsabile di Struttura*, TARGET (X): n. 3 rapporti.

Il punteggio di valutazione X viene così determinato:

elemento di valutazione X: costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita				
n. rapporti inviati	n. 3 rapporti	n. 2 rapporti	n. 1 rapporto	Nessuno

Tabella 1: criteri di calcolo del punteggio di valutazione X

³ Trattasi di una novità in parte già introdotta con il SMVP 2023, in ragione del contributo che il personale dell'Area dei Funzionari con incarico conferito dal Direttore Generale è chiamato ad assicurare anche per il conseguimento degli Obiettivi di continuità.

⁴ Trattasi di una novità in parte già introdotta con il SMVP 2023, in ragione del contributo che il personale dell'Area delle Elevate Professionalità con incarico conferito dal Direttore Generale è chiamato ad assicurare anche per il conseguimento degli Obiettivi di continuità.

Elemento di valutazione Y: **contributo alla completezza della pianificazione** - INDICATORE (Y): *Percentuale di unità di personale in servizio presso la U.O. per le quali sono state pianificate almeno 40 ore nell'anno 2026*: TARGET (Y): 100%.

Il punteggio di valutazione Y è espresso in termini percentuali ed è pari alla *Percentuale di unità di personale in servizio presso la U.O. per le quali sono state pianificate almeno 40 ore nell'anno 2026 (criterio di calcolo del punteggio di valutazione Y)*.

Il punteggio di valutazione finale dell'obiettivo di continuità si ottiene moltiplicando il punteggio di valutazione X e il punteggio di valutazione Y.

Per i **neoassunti** presso l'Ateneo dopo il 30/6/2026, il contributo alla pianificazione è effettuato con il supporto dell'Ufficio Formazione⁵, in considerazione del diverso numero minimo di ore di formazione previste; pertanto, tali unità vanno inserite nei report di monitoraggio ma non sono prese in considerazione ai fini del calcolo dell'elemento di valutazione y.

Per il personale che nel 2026 sia assente per più di 2 mesi per motivi diversi dalle ferie (ad esempio: personale in comando presso altro ente o in aspettativa per oltre 2 mesi dell'anno) si procede ad una riduzione del n. minimo di ore, se possibile in proporzione ai mesi di servizio; anche in tal caso potrà essere chiesto un supporto all'Ufficio Formazione. Tali unità vanno inserite nei rapporti di monitoraggio ma non sono prese in considerazione ai fini del calcolo dell'elemento di valutazione y.

L'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio (URSTA) è tenuto a trasmettere al Direttore generale i **riepiloghi** relativi alle valutazioni degli obiettivi di continuità delle Strutture di Ateneo in tempo utile per la rendicontazione da riportare nella Relazione sulla *performance* 2026, che deve essere approvata dal C.d.A., validata dal NdV e pubblicata entro il 30/6/2026 (v. art. 10, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.). In ordine ai dati acquisiti successivamente alla trasmissione dei predetti riepiloghi, l'URSTA invia al Direttore generale e al Nucleo di Valutazione apposita relazione con i relativi aggiornamenti.

⁵ Pec: ufficio.formazione@pec.unina.it