



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE
Organismo Paritetico per l'Innovazione

Verbale n. 8 del 24/06/2026

L'anno **2026**, il giorno **24** del mese di **giugno** alle ore **11:00**, si è riunito in videoconferenza su piattaforma Teams, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (di seguito denominato "Organismo"), costituito con Decreto Direttoriale n. 729 del 18/07/2025, per procedere all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale seduta precedente;
2. Esame della documentazione relativa al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Università e della Ricerca;
3. Varie ed eventuali.

Risultano presenti:

N.	Nominativo	Titolare (T) Supplente (S)	Organizzazione Sindacale/ Rappresentanti Mur	Presenti	Assenti	Modalità di partecipazione	
						In presenza	da remoto
1	Bruno Paolo AMICARELLI	Presidente	Rappresentante Mur	X			X
2	Gabriele CAZZATO	T	Rappresentante Mur	X			X
3	Michele COVOLAN	T	Rappresentante Mur	X			X
4	Diana DI PIETRO	T	Rappresentante Mur	X			X
5	Saverio FOTI	T	Rappresentante Mur		X		
6	Alessandra ISITA	T	Rappresentante Mur	X			X
7	Alessandro MELCHIONNA	T	Rappresentante Mur	X			X
8	Maria Lucia PITTALIS	T	Rappresentante Mur		X		
9	Antonina TERENCEO	T	Rappresentante Mur	X			X
10	Delia BRUNI	S	Rappresentante Mur		X		
11	Giorgia COMPAGNONE	S	Rappresentante Mur	X			X
12	Antonino Daniele LAGANA'	S	Rappresentante Mur		X		
13	Marco VENERUCCI	S	Rappresentante Mur		X		
14	Corrado CAVALLO	T	CISL FP	X			X
15	Stefano DI LEO	T	CIDA FC		X		
16	Luna SABATINO	T	UIL PA		X		
17	Angelo PETICCA	T	DIRSTAT FIALP UNSA		X		
18	Mariano FERRAZZANO	T	UNADIS		X		
19	Giuseppe FATIGANTE	T	FEMEPA		X		
20	Carmen DI SANTO	T	FP CGIL		X		
21	Vito SPATUZZA	T	FLP		X		



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE Organismo Paritetico per l'Innovazione

22	Fabrizio DAL PASSO	T	CONFINTESA FP		X		
23	Loredana DE VITA	S	CISL FP		X		
24	Mariagrazia DI IASI	S	CIDA FC		X		
25	Alessandra PRECE	S	UIL PA		X		
26	Luca TUCCI	S	DIRSTAT FIALP UNSA		X		
27	Ortensia DE SIMONE	S	UNADIS	X			X
28	Giuseppina D'INTINO	S	FEMEPA		X		
29	Roberta SORACE	S	FP CGIL	X			X
30	Antonio D'ANIELLO	S	FLP		X		
31	Cesare DI FALCO	S	CONFINTESA FP		X		

Il Presidente, constatata la validità del numero legale, risultando presenti n. 11 componenti su 18, di cui n. 9 titolari, compreso il Presidente, e n. 2 componenti supplenti in sostituzione dei titolari assenti, dichiara aperta la seduta.

1) Approvazione verbale seduta precedente

Il Presidente chiede ai componenti se vi siano osservazioni in merito al verbale n. 7 della seduta precedente, precisando che, pur essendo previsto il termine di cinque giorni dall'invio per la formulazione di eventuali rilievi, eventuali ulteriori considerazioni possono comunque essere rappresentate.

Non emergendo osservazioni da parte dei presenti, il verbale della seduta precedente viene approvato.

2) Esame della documentazione relativa al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Università e della Ricerca

Il Presidente introduce il secondo punto all'ordine del giorno, relativo all'esame della documentazione concernente il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Università e della Ricerca. Il Presidente condivide con i componenti la documentazione oggetto di esame e rappresenta che, da una prima lettura, uno degli aspetti di maggiore interesse riguarda la modifica dei comportamenti organizzativi e professionali individuati come rilevanti ai fini della valutazione. Evidenzia, in particolare, che tali comportamenti risultano modificati nelle schede di valutazione e di assegnazione degli obiettivi, ritenendo tale aggiornamento, in linea generale, positivo.

Il Presidente richiama, tra i nuovi elementi presenti nelle schede, la "consapevolezza digitale", sottolineando come tale competenza appaia particolarmente significativa anche alla luce delle precedenti riflessioni svolte dall'Organismo in materia di lavoro agile. Osserva tuttavia che tale comportamento sembra essere previsto per il personale non dirigenziale, mentre non risulta parimenti valorizzato nelle schede relative ai dirigenti e ai direttori. Al riguardo, il Presidente rappresenta l'opportunità di valutare l'estensione o comunque l'inserimento di tale competenza



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Organismo Paritetico per l'Innovazione

anche nelle schede riferite all'area dirigenziale, trattandosi di una competenza ormai rilevante a tutti i livelli dell'organizzazione amministrativa.

Interviene il dott. Alessandro Melchionna, il quale evidenzia alcune criticità relative alle declaratorie dei comportamenti e alle scale graduate di valutazione. In particolare, osserva che, in alcuni casi, non appare pienamente chiara la coerenza tra la denominazione del livello valutativo e la descrizione del comportamento corrispondente. A titolo esemplificativo, richiama il livello “parzialmente adeguato”, rilevando che la relativa declaratoria descrive comunque un comportamento caratterizzato da impegno, continuità nell'azione, attenzione alla qualità del lavoro e perseguimento degli obiettivi assegnati. Tali elementi, secondo l'intervento, sembrano difficilmente conciliabili con una valutazione complessiva di parziale adeguatezza. Il dott. Melchionna osserva, inoltre, che anche il livello “eccellente” appare formulato in termini particolarmente ampi, quasi riferiti a un comportamento ideale o eccezionale, con il rischio di rendere meno agevole la distinzione concreta tra i diversi livelli della scala. Sottolinea, pertanto, l'opportunità di rivedere le declaratorie, al fine di renderle maggiormente proporzionate, coerenti e più chiaramente differenziate tra loro.

Il Presidente ringrazia per l'intervento e concorda sull'opportunità di recepire tale osservazione. Rileva che, pur essendo complessivamente positivo l'aggiornamento del Sistema, il dizionario dei comportamenti e delle scale graduate potrebbe essere reso più preciso, soprattutto nella distinzione tra i diversi livelli valutativi. Il Presidente evidenzia, infatti, che alcune descrizioni rischiano di non distinguere in modo sufficientemente netto ciò che è “buono”, “adeguato”, “parzialmente adeguato” o “eccellente”.

Interviene la dott.ssa Roberta Sorace, la quale evidenzia che i comportamenti oggetto di valutazione sembrano essersi adeguati alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle soft skills. Osserva, inoltre, che molti dei comportamenti richiamati nelle schede derivano da competenze trasversali che ciascun dipendente possiede o acquisisce anche tramite attività formative. Al riguardo, richiama quindi l'attenzione sul tema della formazione, rappresentando che non tutti i dirigenti consentono ai dipendenti di partecipare ad attività formative ulteriori rispetto alle 40 ore obbligatorie. Tale situazione, secondo l'intervento, potrebbe determinare una disparità tra dipendenti, poiché alcuni lavoratori, grazie alla maggiore disponibilità del proprio dirigente, possono accedere a un numero più ampio di corsi e quindi sviluppare maggiormente competenze trasversali e soft skills; altri, invece, potrebbero trovarsi in una posizione meno favorevole per ragioni non direttamente riconducibili alla propria volontà o capacità. La dott.ssa Sorace propone pertanto di tenere conto anche di tale aspetto nell'esame del Sistema. Infine, rileva che, in alcuni casi, la differenza tra il livello “buono” e il livello “eccellente” appare poco percepibile.

Il Presidente prende atto dell'osservazione e rappresenta che anche tale profilo può essere recepito tra le considerazioni dell'Organismo.

Interviene la dott.ssa Diana Di Pietro, la quale richiama l'attenzione sul tema della significativa differenziazione dei giudizi, evidenziando l'opportunità di chiarire meglio il relativo criterio applicativo. Rappresenta, infatti, che tale indicazione risulta interpretata in modo non uniforme da



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Organismo Paritetico per l'Innovazione

parte dei dirigenti, con conseguenti possibili differenze applicative tra gli uffici. La dott.ssa Di Pietro osserva che, nella documentazione esaminata, non sembrano emergere indicazioni sufficientemente puntuali in merito alle modalità con cui i dirigenti debbano applicare concretamente tale criterio. Ritiene pertanto opportuno un chiarimento anche sotto il profilo giuridico e applicativo, al fine di evitare che la significativa differenziazione sia intesa, da alcuni, come un obbligo rigido e, da altri, come un criterio da applicare con maggiore flessibilità.

Evidenzia, inoltre, che tale aspetto assume particolare rilievo in considerazione degli effetti che le valutazioni producono sui momenti di valorizzazione del personale, quali progressioni e istituti premiali. In tale prospettiva, ritiene necessario che il Sistema fornisca indicazioni idonee a garantire criteri quanto più possibile oggettivi, uniformi e coerenti, evitando applicazioni difformi che possano incidere negativamente sul personale.

Il Presidente condivide la rilevanza della questione, osservando che il tema della differenziazione dei giudizi è stato più volte oggetto di attenzione, anche da parte della Corte dei conti, con riferimento alla tendenza ad attribuire valutazioni massime o comunque molto elevate alla generalità del personale. Allo stesso tempo, rileva che una differenziazione meramente formale, realizzata attraverso scarti minimi tra i punteggi, rischia di non produrre un effettivo risultato sostanziale. Il Presidente sottolinea, quindi, la necessità di chiarire le basi normative e applicative della significativa differenziazione, nonché il significato concreto da attribuire a tale criterio. Evidenzia che, da un lato, occorre evitare valutazioni indistinte e generalizzate; dall'altro, è necessario prevenire applicazioni eccessivamente rigide o difformi tra uffici, soprattutto in assenza di criteri chiari e uniformi.

Rileva, inoltre, che, nei casi di comportamenti particolarmente problematici, l'ordinamento prevede strumenti specifici, anche di natura disciplinare, e che il sistema di valutazione dovrebbe essere applicato secondo la propria finalità, ossia la misurazione della performance e dei comportamenti organizzativi, evitando sovrapposizioni improprie con altri istituti.

Al termine del confronto, il Presidente sintetizza le osservazioni emerse, individuando quattro principali profili da rappresentare nell'ambito del parere dell'Organismo:

- a) l'opportunità di distribuire in modo più coerente i nuovi comportamenti organizzativi e professionali nelle diverse schede di valutazione, prevedendo in particolare l'inserimento della "consapevolezza digitale" anche nelle schede relative ai dirigenti e ai direttori;
- b) l'esigenza di definire in modo più chiaro e proporzionato la distinzione tra i diversi livelli prestazionali, da "non adeguato" a "eccellente", al fine di evitare sovrapposizioni o formulazioni non pienamente coerenti tra denominazione del livello e relativa declaratoria;
- c) la necessità di specificare meglio, in termini generali e astratti, il criterio della significativa differenziazione dei giudizi, fornendo indicazioni più uniformi ai soggetti valutatori e prevenendo applicazioni difformi tra uffici, anche in considerazione degli effetti che le valutazioni producono sui percorsi di valorizzazione del personale;



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Organismo Paritetico per l'Innovazione

- d) l'opportunità di tenere conto del collegamento tra valutazione delle competenze trasversali e possibilità di accesso alla formazione, al fine di evitare che eventuali differenze nelle opportunità formative possano incidere sulla valutazione di competenze considerate rilevanti dal Sistema.

L'Organismo, alla luce del confronto svolto, esprime quindi una valutazione complessivamente favorevole sulla documentazione relativa al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, formulando tuttavia le osservazioni sopra richiamate, ritenute utili ai fini del miglioramento e della più uniforme applicazione del Sistema.

3) Varie ed eventuali

Il Presidente informa i componenti che, nei prossimi giorni, sarà avviato il questionario sul *Mobility Management*, adottato dall'Organismo a seguito della relativa approvazione. Rappresenta che, grazie al nuovo assetto organizzativo dell'ufficio competente, è stato possibile definire gli aspetti necessari alla sua attivazione. Il Presidente invita, pertanto, i componenti dell'Organismo a partecipare attivamente alla compilazione del questionario e a favorirne la più ampia diffusione, precisando che seguiranno ulteriori comunicazioni operative in merito.

Non emergendo ulteriori argomenti da trattare, il Presidente rappresenta che, ove possibile, la successiva riunione dell'Organismo sarà convocata dopo il periodo estivo, auspicabilmente nel mese di settembre, ferma restando la possibilità di una eventuale convocazione nel mese di luglio qualora dovessero emergere esigenze istruttorie o organizzative.

Il Presidente ringrazia i presenti per il contributo offerto e dichiara chiusa la seduta.

La riunione si conclude alle ore **11:40**.

Il Segretario

Dott.ssa Antonina Terenzio

IL PRESIDENTE

Dott. Bruno Paolo Amicarelli