



VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il giorno **26.02.2021**, alle ore **9,00** si è riunito in modalità telematica (Microsoft Teams) il Nucleo di Valutazione a seguito di convocazione via email del 18.02.2021 (prot.19644 del 18.02.2021) per discutere il seguente ordine del giorno:

Ore 9.00 - Convocazione dei Componenti del Nucleo di Valutazione

- Comunicazioni.

Ore 9.15

- **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2021**
 - Audizione del Direttore Generale, dott. Mauro Rocco;
 - Audizione della Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, dott.ssa Alessia Ricciardi;
 - Audizione del Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza, prof Alessandro Natalini.
- **Organizzazione per stesura relazione OPIS 2021**

I componenti, nominati con D.R. n. 876 del 6.11.2019 integrato con DR.n.28 del 13.01.2020, sono quelli di seguito riportati:

Componente Nucleo di Valutazione	PT	AG	ASS
Prof.sa Angela Mariani (Presidente)	x		
Prof. Fausto Manes	x		
Prof. Vincenzo Tucci	x		
Prof. Giacomo Zanni	x		
Dott.ssa Ludovica Evangelista	x		

(Legenda: P = presente; PT presente su piattaforma Microsoft Teams; AG = assente giustificato, ASS = assente)

Sono presenti nella piattaforma Microsoft Teams i Componenti del Nucleo di Valutazione e la dott.ssa Patrizia Longo (Capo dell'ufficio supporto alla qualità e alla valutazione e rapporti con le società partecipate).

Le funzioni di Segretario verbalizzante sono svolte, su richiesta della Presidente, dalla dott.ssa Patrizia Longo.

La Presidente alle ore 9,00, constatata la validità del numero legale, dichiara aperta la seduta.

- **Comunicazioni**

La Presidente comunica che in data 25 febbraio ha partecipato ad una riunione promossa dal Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza con il Magnifico Rettore, il Direttore Generale e la Dirigente della Ripartizione Risorse Umane con l'obiettivo di fare il punto sulla tempistica del Ciclo di gestione della Performance 2021. Il Piano della Performance è in fase finale di elaborazione e per il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si prevede di poter rispettare la scadenza del 31 marzo (termine differito dall'ANAC con comunicato del 2/12/2021).

- **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance anno 2021**

- Audizione del Direttore Generale, dott. Mauro Rocco;
- Audizione della Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, dott.ssa Alessia Ricciardi;
- Audizione del Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza, prof Alessandro Natalini.

Alle ore 9,15 sono presenti sulla piattaforma Microsoft Teams i Direttore Generale, Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Presidente ricorda che l'art.7, comma 1 del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche "*adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*".

Il NdV/OIV ha ricevuto, in data 11 febbraio 2021, il Sistema di misurazione e di valutazione della Performance (SMVP) aggiornato per l'anno 2021.

La Presidente invita il Direttore Generale a illustrare brevemente i contenuti del SMVP 2021. Il DG illustra i principali cambiamenti introdotti in relazione all'organizzazione del lavoro agile nel 2020 e le motivazioni alla base della scelta dell'Ateneo di non adottare il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Di conseguenza come prescritto, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile sarà applicato ad almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il SMVP ha tenuto conto di questo aspetto introducendo nelle schede la valutazione del lavoro agile. In particolare inserendo per: il Direttore Generale nella Scheda C - *Capacità di programmazione, coordinamento e controllo del lavoro agile*; per i Dirigenti Scheda G - *Predisposizione piani di lavoro e rendicontazione delle attività svolte in lavoro agile*; per il Personale Tecnico Amministrativo nel prospetto Aree di comportamento per la valutazione degli obiettivi individuali - *Qualità, tempestività e precisione nell'organizzazione delle attività anche in smart working*.

I Componenti del Nucleo sottopongono una serie di questi e osservazioni al DG relativi sia alla struttura che al contenuto del SMVP, in particolare sono oggetto di ampia discussione i criteri di differenziazione dei giudizi. Il prof. Tucci solleva la questione relativa alla adeguatezza degli indicatori scelti per garantire una effettiva differenziazione delle

valutazioni dei Dirigenti e del Personale tecnico-amministrativo. Il DG sottolinea che i criteri proposti, gli stessi applicati nel SMVP 2020, garantiscono un livello di differenziazione coerente con l'attuale numerosità del personale e la struttura organizzativa dell'Amministrazione, che si caratterizza anche per la multifunzionalità di ampia parte del personale che è coinvolta in più processi. In prospettiva, a seguito del processo di riorganizzazione in atto sul fronte sia della ridefinizione dei processi sia della digitalizzazione, sarà possibile una più accurata misurazione della produttività e del contributo individuale. Interviene il Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza che, concordando con la valutazione del DG, sottolinea che procedere fin da ora in direzione di una più spinta applicazione di criteri di differenziazione non sarebbe opportuno, in quanto potrebbe determinare un effetto negativo sulla produttività dei singoli.

Il NdV/OIV a valle dell'audizione suggerisce le modifiche e integrazioni di seguito riportate.

1. Riorganizzare la paragrafazione del documento per una trattazione organica delle scelte dell'Ateneo anche con riferimento al tema del lavoro agile. A questo riguardo, il NdV segnala l'opportunità di avviare un processo che nel medio termine possa portare ad un inquadramento dei processi con le responsabilità dei diversi attori coinvolti.
2. Descrivere e specificare in modo più chiaro in quali ambiti si declina "azione amministrativa" (pag. 1) e la "performance delle strutture" (pag.2).
3. Con riferimento al capitolo 2, modificare il titolo in Caratteristiche distintive dell'Amministrazione. Illustrare, anche con il supporto di ulteriori dati, la consistenza numerica del personale dell'Ateneo e il rapporto tra numerosità del Personale Tecnico amministrativo, Docenti e Studenti. Far emergere in modo chiaro la relazione tra le diverse strutture presentate nello schema Organizzazione strutturale della didattica e della ricerca.
4. Nel capitolo 3, con riferimento a quanto riportato nello schema Cronoprogramma, evidenziare le tempistiche reali previste per il 2021, non limitandosi alla sola nota "I ritardi per l'anno 2021 sono stati causati dall'evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19 ed alle correlate misure di contenimento". In modo analogo dovrebbero essere evidenziate le tempistiche effettive con riferimento alla fase di pianificazione e assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti (prospetto pag. 23).
5. Il capitolo 4. Performance organizzativa, dove si descrive la metodologia con cui è realizzata la misurazione e la valutazione della performance organizzativa istituzionale, necessita di un chiarimento. In particolare, è da chiarire:
 - se la performance organizzativa dell'Ateneo è valutata limitatamente al set di indicatori che servono per la valutazione individuale, e cioè solo per valutare il DG (scheda A) e i Dirigenti (scheda D e scheda E), oppure

- se è svolta, in aggiunta a quanto necessario per la valutazione individuale, anche una valutazione “completa” della Performance Organizzativa dell’Ateneo, su tutti gli obiettivi strategici, coerentemente con le premesse enunciate nel paragrafo 4.1.
6. Quanto alla “Fase monitoraggio” (capitolo 5 pag. 23) il NdV/OIV in occasione del parere espresso sul monitoraggio e rimodulazione degli obiettivi e degli indicatori del Piano della performance 2020-2022, aveva formulato la seguente raccomandazione: *“una revisione del SMVP, con l’introduzione di una procedura per l’azione di monitoraggio che preveda una documentata valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e una puntuale motivazione di eventuali variazioni”* (Verbale n. 12 del 16.11.2020). Il documento non ha recepito questa raccomandazione.
- Il NdV/OIV raccomanda di specificare le modalità, anche con riferimento alla documentazione, tenendo distinti in modo chiaro ed esplicito tre possibili esiti del monitoraggio: adeguato livello di raggiungimento degli obiettivi in corso d'anno; non adeguato livello di raggiungimento degli obiettivi e conseguente necessità di implementare azioni correttive e, infine, oggettiva impossibilità di raggiungere uno o più obiettivi (o emergere di nuove priorità) che rende opportuno rimodulare obiettivi e indicatori.
- Nella fase di monitoraggio i Dirigenti dovrebbero compilare le schede di valutazione dando conto del grado di raggiungimento degli obiettivi.
 - Il Direttore Generale, in caso rilevi uno scostamento dai target definiti in fase di programmazione, di concerto con i Dirigenti, definisce le azioni correttive finalizzate a rimuovere gli ostacoli al raggiungimento dei target.
 - Qualora invece si rilevino e documentino oggettivi impedimenti, determinati da ostacoli e/o ad eventi non presi in considerazione nella fase iniziale di pianificazione, si procede con una rimodulazione di obiettivi e indicatori. Tale rimodulazione deve essere, previo parere del Nucleo, proposta dal Rettore di concerto con il Direttore Generale all'approvazione del CdA.
7. Chiarire come sarà organizzata la “Fase di autovalutazione dei Dirigenti” (pag. 29) per l’anno 2021.
8. Il SMVP 2021 non tiene ancora conto come elemento di valutazione della performance organizzativa della soddisfazione dei principali stakeholder, a partire dagli studenti (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017). Il Nucleo raccomanda di specificare come la valutazione espressa dai principali stakeholder, compresi gli studenti, sui servizi ricevuti, rilevata mediante somministrazione di questionari di soddisfazione del progetto *Good Practice*, verrà introdotta. Il Nucleo segnala anche la necessità che la prossima rilevazione del progetto *Good Practice* (2021) sia accompagnata da un adeguato percorso di informazione e formazione nei confronti di valutati e valutatori.

Il NdV/OIV invita l'Ateneo a revisionare il SMVP 2021 secondo quanto sopra dettagliato.

- **Organizzazione per stesura relazione OPIS 2021**

La Presidente informa i Colleghi sullo stato di avanzamento della raccolta documentazione ed elaborazione dei dati per l'OPIS 2021. Una prima bozza della Relazione sarà condivisa per la fine del mese di marzo.

- **Varie ed eventuali**

Il NdV, in funzione della tempistica del processo documentale che precede le audizioni, concorda come data per la prossima riunione il giorno 31 marzo 2021 alle ore 15,00.

Non essendovi ulteriori argomenti da trattare, la Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 11,20.

Letto e approvato

Prof.ssa Angela Mariani, Presidente

Dott.ssa Patrizia Longo, Segretaria verbalizzante