



## VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il giorno 19/01/2024, alle ore 12.00 si è riunito su piattaforma Microsoft Teams, il Nucleo di Valutazione a seguito di convocazione via email del 17.01.2024 (prot. n. 5264 del 17.01.2024) per discutere il seguente ordine del giorno:

- **Comunicazioni**
- **Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Anno 2023**
- **Approvazione documento “Sistema di Misurazione e valutazione della Performance anno 2024**
- **Varie ed eventuali**

I componenti, nominati con D.R. n. 1095 del 07.12.2022, ricostituito con D.R. n.916 del 08.11.2023 sono quelli di seguito riportati:

Componente Nucleo di Valutazione	P	PT	AG	ASS
Presidente Prof.ssa Chiara Cannavale		x		
Prof. Giuseppe Crescenzo		x		
Prof. Raffaele Picaro		x		
Prof. Giacomo Zanni		x		
Sig.ra Francesca Laezza		x		

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

È presente, inoltre, la dott.ssa Patrizia Longo, capo dell’Ufficio di 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 12.00, constatata la validità del numero legale, dichiara aperta la seduta.

- **Comunicazioni**

In considerazione della prossima audizione del PQA il Nucleo decide di fissare l’audizione per il giorno 23 febbraio 2023 e di chiedere al PQA una relazione sulle attività svolte nell’anno 2023 da trasmettere al NdV entro il 16 febbraio 2023.



• **Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Anno 2023**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), dottor Mauro Rocco, in data 15/01/2024, ha trasmesso al NdV la Scheda di Relazione Annuale RPCT (ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012) corredata dalla documentazione attestante le azioni intraprese nell'anno di riferimento (prot. n.4780 e n. 4781 del 15.01.2024).

A valle dell'analisi della Relazione, il NdV rileva e apprezza l'accuratezza nella compilazione della stessa, che contiene tutte le informazioni richieste dalla griglia predisposta dall'ANAC, e nella documentazione attestante le azioni svolte dal RPCT. Rileva, inoltre, che le attività hanno tenuto conto delle precedenti raccomandazioni del NdV con riferimento al rispetto delle tempistiche, ad una maggiore attività di confronto con i referenti del piano e alla verifica dell'efficacia dell'attività di formazione.

Dalla relazione emerge, infatti, quanto segue. Nell'anno 2023, l'Amministrazione ha configurato e attivato un'apposita procedura informatizzata per il monitoraggio delle misure di prevenzione, *in un'ottica di continuo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività amministrativa*, che ha portato ad un maggiore collaborazione tra i soggetti coinvolti nell'attuazione del sistema di prevenzione della corruzione con un sostanziale miglioramento del flusso dei dati.

Le ulteriori attività di impulso e coordinamento realizzate dal RPCT riguardano i rilievi e le indicazioni in materia di obblighi di pubblicazione e la procedura di consultazione pubblica rivolta a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, per raccogliere il contributo di tutti i soggetti interessati sulla definizione della nuova programmazione.

La Relazione documenta, come per il precedente anno, che l'attività di monitoraggio delle misure generali e specifiche del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT), per l'annualità di riferimento, ha riguardato un campione ragionato del 10% dei subprocessi individuati nelle schede di programmazione di cui l'Allegato 8 del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023-2025. Il processo è stato attivato nelle tempistiche previste ed è stato condotto attraverso la rendicontazione dei singoli responsabili dei processi mediante la nuova procedura informatizzata, con un notevole snellimento dell'iter procedurale.

Nella Nota allegata alla Relazione si evidenziano con opportuna documentazione tutte le attività svolte dal RPCT nel 2023.

La Relazione attesta che non si sono verificati eventi corruttivi ed è stata completata la mappatura di tutti i processi con riferimento alle aree indicate nel format ANAC: contratti pubblici, incarichi e nomine, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, acquisizione e gestione del personale.

La Relazione evidenzia, come indicato nel format dell'ANAC, le tre principali misure specifiche adottate:

- 1) Adozione di regolamentazioni interne (sono state fornite al Nucleo le note descrittive).
- 2) Attività del Servizio Ispettivo: la Relazione annuale sulle attività svolte è stata trasmessa al Magnifico Rettore ed al Direttore Generale, come richiesto dalla regolamentazione vigente, il 13/04/2023. La Relazione, nella stessa data, è stata inviata al NdV dal RPCT.



3) Costituzione gruppi di lavoro a supporto delle strutture interne per la predisposizione di gare, come riportato nei decreti allegati alla Relazione.

Rispetto alla tematica Trasparenza si è proceduto ad ampliare i flussi informatizzati di dati presenti in “Amministrazione Trasparente” alimentando anche le seguenti sottosezioni:

- a. Disposizioni generali/Atti generali/Riferimenti normativi su organizzazione e attività;
- b. Opere pubbliche/Tempi, costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche;
- c. Altri contenuti/Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati/Catalogo dei dati metadati e delle banche dati;
- d. Altri contenuti/Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati/Obiettivi di accessibilità.

Inoltre, nel 2023, l'Ateneo ha attivato la pagina “Statistiche web analytics” nella sottosezione “Altri contenuti” – “Accessibilità dei dati, metadati e delle banche dati”, in cui sono presenti le voci:

- a. Riepilogo visite ultimo anno;
- b. Riepilogo pagine visualizzate;
- c. Riepilogo visite ultimo anno.

Dalla Relazione si evince che la sezione "Amministrazione trasparente" risulta nei contenuti sostanzialmente coerente rispetto alle disposizioni normative e alle linee guida ANAC. Tuttavia, si sono riscontrati ritardi nella tempestività delle pubblicazioni e l'apertura del formato. A tale riguardo si ravvisa che il RPCT è intervenuto con note di sensibilizzazione.

Per l'anno 2023, la Relazione del RPCT documenta che le attività di verifica e monitoraggio hanno riguardato, non solo le attività periodiche ‘interne’ svolte dai Responsabili della pubblicazione e trasmissione dei dati, ciascuno per le sezioni di propria competenza e pertinenza, ma anche il campione di obblighi di pubblicazione, oggetto di attestazione da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi della Delibera ANAC n. 203 del 17/05/2023. L'azione svolta è stata incisiva e mirata nei confronti dei singoli responsabili, mediante note di richiamo e di rilievo individuali.

L'attività di formazione erogata nel 2023 è avvenuta principalmente con l'ausilio della piattaforma Federica Web Learning, che, come auspicato precedentemente dal Nucleo, prevede questionari di gradimento; le attività di formazione sono in corso e gli esiti dei questionari saranno noti al termine delle stesse.

Non è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio, in quanto la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2023.

In merito all'inconferibilità per incarichi dirigenziali D.Lgs. 39/2013 non si è proceduto ad effettuare verifiche di merito in quanto nel 2023 non sono stati conferiti incarichi dirigenziali.

Le verifiche per la presenza di situazioni di incompatibilità sono state svolte acquisendo le misure camerali, mediante servizio telematico di Infocamere TELEMACO. Non è stata accertata nessuna violazione.

Relativamente alla sezione Conferimento e Autorizzazione Incarichi ai Dipendenti, con decorrenza 28/12/2022, è in vigore il «Regolamento di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti presentate ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 – Whistleblowing» (D.R. n. 1101 del 12/12/2022) ed è attiva la procedura informatizzata per l'acquisizione e la gestione delle relative segnalazioni, che permette l'inoltro delle stesse anche a soggetti non facenti parte dell'organico di Ateneo. Il nuovo Regolamento, da adottarsi ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, è in fase di elaborazione.

In adesione alle raccomandazioni fornite dalle linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche dell'ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020 e recepite



le modifiche apportate al Codice comportamento dei dipendenti pubblici dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13/06/2023, l'Ateneo ha proceduto alla stesura di un testo unificato del Codice di Comportamento ed Etico, la cui approvazione da parte degli Organi di Governo è in corso di svolgimento.

Infine, con riferimento al pantouflage, dalla relazione emerge che sono state adottate le seguenti misure:

- a. previsione di un'apposita clausola che contempla il divieto di pantouflage nei contratti individuali di lavoro a dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, ed a soggetti esterni con rapporto di lavoro autonomo;
- b. previsione di una dichiarazione dal sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- c. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti.

Nelle considerazioni generali il RPCT valuta che *“La programmazione prevista nella sezione “Anticorruzione e trasparenza” del PIAO si attesta su un livello soddisfacente di attuazione.”*

Con riferimento agli aspetti critici dell'attuazione del PTPCT, il Responsabile rileva che lo scostamento tra le misure attuate e quelle previste concerne la mancata adozione di un testo unificato del Codice di Comportamento ed Etico. L'Ateneo ha proceduto alla stesura, la cui approvazione da parte degli Organi di Governo è in corso di svolgimento. Persiste la percezione che gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza costituiscano ulteriore carico di lavoro, il che rende necessaria una continua azione di solerzia da parte del Responsabile.

**Pertanto, il NdV, analizzata la Relazione annuale della RPCT, anno 2023 e la relativa documentazione, formula le raccomandazioni che seguono.**

- Aumentare il campione utilizzato per il monitoraggio dei subprocesso individuati nelle schede di programmazione delle misure di cui l'Allegato 8 del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione.

- Pubblicare ed adottare il testo unificato del Codice di Comportamento ed Etico non appena ottenuta l'approvazione degli OGG e recepito il parere del NdV;

- Completare la mappatura dei processi (cfr. PNA 2022, *Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT*, § 3.1.2).

- Provvedere, non appena sarà completato il sito istituzionale, alle pubblicazioni necessarie a garantire la trasparenza degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, mediante l'inserimento, nella corrispondente sottosezione di A.T., di un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR (cfr. PNA 2022, § 3 parte trasparenza).

- Monitorare l'efficacia delle azioni di sensibilizzazione condotte, verificano la tempestività delle pubblicazioni e l'apertura del formato, che può rappresentare un elemento di disallineamento rispetto alle direttive dell'ANAC.

- Attivare la piattaforma e la procedura per la presentazione e segnalazione di eventuali illeciti non appena risulta elaborato il Regolamento da adottarsi ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

- Porre la massima attenzione alle misure di prevenzione del rischio, considerando la possibilità di organizzare la rotazione dei dirigenti per gli anni successivi.



In ultimo, il NdV/OIV si riserva di verificare l'integrazione tra i vari documenti di programmazione e valutazione, anche con riferimento al PIAO, per gli aspetti relativi all'anticorruzione e alla trasparenza.

• **Approvazione documento “Sistema di Misurazione e valutazione della Performance anno 2024**

La Presidente informa che in data 17.01.2024 ha ricevuto il documento “Sistema di misurazione e di valutazione della Performance anno 2024” (SMVP).

Lo SMVP 2024 ha recepito le indicazioni suggerite dal Nucleo di Valutazione nel parere dello SMVP 2023, le indicazioni fornite dalla recente Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023 avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” e del dettato dell'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13, di cui Circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1.

Il NdV/OIV ha visionato il documento aggiornato alla luce dei nuovi riferimenti normativi e analizzato le principali novità introdotte:

- **definizione dettagliata del processo del ciclo della performance e della correlazione tra performance organizzativa e individuale:** nella sezione I al par. 1 sono dettagliate tutte le fasi del ciclo della performance (p. 3-4);
- **valorizzazione dei meccanismi di calibrazione e dei modelli di feedback adottati:** l'Ateneo adotta, nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale, meccanismi di autovalutazione per il personale dirigenziale, di categoria EP e di categoria D con incarichi di responsabilità, da attivare entro il 30 aprile dell'anno successivo di riferimento (p. 4);
- **previsione di una quota di valutazione riservata ad obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento ai sensi dell'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale, del personale dirigenziale, del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità:**
  - per il Direttore Generale: Con particolare riferimento alla performance individuale, per l'anno 2024, la definizione degli obiettivi, alla luce di quanto disposto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, terrà conto della necessità di prevedere, nella misura del 30%, un obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Per tale obiettivo saranno previsti livelli di raggiungimento da considerarsi espressi nella forma on/off - “0/100”, laddove 100 corrisponderà ad un target  $\leq 0$  per un indicatore concernente il tempio medio di ritardo, così come indicato nella circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1 (p. 12);
  - per il personale dirigenziale: Con particolare riferimento alla performance individuale, per l'anno 2024, la definizione degli obiettivi, terrà conto, alla luce di quanto disposto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, della necessità di prevedere, un obiettivo, per una quota della valutazione avente un peso non inferiore al 30%, relativo al rispetto dei tempi di pagamento da assegnare ai dirigenti responsabili



della liquidazione delle fatture commerciali. Pertanto, nell'assegnazione degli obiettivi, ai dirigenti direttamente responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (alla luce dell'organizzazione interna: Dirigenti della Ripartizione Economico Patrimoniale ed Edilizia, Legale, Gare e Contratti) sarà assegnato dal Direttore Generale, per la componente della performance individuale, uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento con un peso pari al 100% che graverà sulla valutazione nella misura del 30%. Di riflesso, ai Dirigenti che non partecipano pienamente alle procedure di pagamento delle fatture commerciali, sarà, in coerenza, assegnato, per la componente della performance individuale, un obiettivo relativo al rispetto dei tempi, parametrato sull'incidenza delle proprie attività sull'impatto globale dei tempi di ritardo: Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale – peso del 10%; Dirigente della Ripartizione Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali – peso del 5%; Dirigente della Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e Statistici - peso del 10%. Per tale obiettivo saranno previsti livelli di raggiungimento da considerarsi espressi nella forma on/off - "0/100", laddove 100 corrisponderà ad un target  $\leq 0$  per un indicatore concernente il tempo medio di ritardo, così come indicato nella circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1. (p. 15);

- per il personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità: Con riguardo alla performance di struttura, per l'anno 2024, la definizione degli obiettivi per i dipendenti che partecipano attivamente alle procedure di pagamento delle fatture commerciali, terrà conto, alla luce di quanto disposto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, della necessità di prevedere, un obiettivo, per una quota della valutazione avente un peso pari al 10%, relativo al rispetto dei tempi di pagamento, declinato a cascata dalla performance organizzativa del superiore gerarchico. Per tale obiettivo saranno previsti livelli di raggiungimento da considerarsi espressi nella forma on/off - "0/100", laddove 100 corrisponderà ad un target  $\leq 0$  per un indicatore concernente il tempo medio di ritardo, così come indicato nella circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1. (p.20).
- **Revisione, in linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023, delle componenti di valutazione della performance individuale, degli indicatori e delle metriche relativi ai comportamenti organizzativi, del Direttore Generale e del personale dirigenziale:** l'Ateneo ha rimodulato i comportamenti attesi, i descrittori, e i pesi correlati, su cui si basa la misurazione, alla luce della Circolare della Funzione Pubblica del 28/11/2023 (D.G.: p. 12, 13; Dirigenti: p. 16-17);
- **introduzione, in forma sperimentale, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale e del personale dirigenziale relativa ai comportamenti organizzativi, di indicatori di Customer Satisfaction pertinenti all'efficacia percepita dagli utenti, rilevata nell'ambito del progetto Good Practice: l'utilizzo ne prevede una misurazione in termini di comportamento atteso:** "Mantenimento/Accrescimento dei risultati conseguiti nell'analisi dell'efficacia percepita dagli utenti rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice", che presenta indicatore "Livello di soddisfazione medio riportato



nell'analisi dell'efficacia percepita rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice  $\geq 3,5$ " (D.G.: p. 12, 13; Dirigenti: p. 16-17);

- **revisione delle metriche di valutazione della performance individuale relativa ai comportamenti organizzativi del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità:** l'Ateneo ha rimodulato le scale di valori con cui misurare la componente comportamentale (Comportamento non adeguato, che evidenzia caratteristiche individuali dissonanti rispetto a quelle richieste; Comportamento che non corrisponde pienamente a quanto atteso; Comportamento in linea e coerente con quanto atteso e per la finalità prevista) (p. 20 e 22);
- **armonizzazione della terminologia utilizzata per il personale alla luce del sistema di classificazione professionale descritto nell'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca: nel documento sono previsti riferimenti alla nuova classificazione:**
  - o Personale di categoria EP (nell'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca: Personale con posizioni professionali e organizzative);
  - o Personale di categoria D con incarichi di responsabilità (nell'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca: Personale con posizioni professionali e organizzative);
  - o Personale di categoria B, C, e D (nell'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca: Operatori, Collaboratori o Funzionari) (p. 5, 19, 21, 24).
- **Valorizzazione della formazione nel processo di misurazione e di valutazione della performance:**
  - o come rilevato nei paragrafi 7 e 8, dall'adozione dello SMVP 2024, costituirà una componente di valutazione del comportamento organizzativo del Direttore Generale e dei Dirigenti lo "sviluppo delle competenze", misurato attraverso il rispetto dei fabbisogni formativi, la promozione della formazione, nonché la partecipazione attiva, anche del personale assegnato, ad iniziative di sviluppo di competenze (p. 28);
- **specificazione di altre forme di premialità di natura non economica:** l'Ateneo ha previsto forme di premialità che affiancano gli incentivi di natura strettamente economica concessi al personale. In particolare, per il personale tecnico amministrativo, il sistema contempla riconoscimenti a livello reputazionale, pertanto, non monetari, riconosciuti al personale che ha contribuito in maniera significativa al miglioramento della performance organizzativa o di struttura attraverso una attestazione di merito del Rettore e/o del Direttore Generale su proposta dei Dirigenti di afferenza debitamente relazionata (cfr. 9 e § 10). Accanto a tali incentivi non monetari, collegati al ciclo della performance, l'Ateneo definisce per i dipendenti in possesso di adeguata esperienza professionale, modalità di accesso riservati a percorsi relativi al terzo ciclo della formazione (Master) con l'obiettivo di promuoverne la qualificazione delle competenze (p. 29).

In riferimento alla creazione di Valore Pubblico l'Ateneo ha sottolineato nel documento (Sezione I) l'importanza del valore pubblico ponendolo al centro del processo di pianificazione. Ha, altresì,



previsto quale componente di valutazione dei comportamenti organizzativi del Direttore Generale e dei Dirigenti il seguente fattore di misurazione “Conseguire i risultati per realizzare valore pubblico” Indicatore “Definire, tenendo conto del mandato organizzativo, obiettivi sfidanti e risultati attesi, orientati alla creazione di valore pubblico; agire proattivamente e con determinazione per assicurare il risultato finale nei tempi previsti e per migliorare costantemente gli standard qualitativi dell’azione pubblica; perseguire l’obiettivo tenendo conto di tutte le risorse disponibili; avere un confronto per individuare strategie più efficaci porre il valore pubblico da perseguire al primo posto” (D.G. p. 13; Dirigenti p. 16).

**Il Nucleo/OIV esprime parere positivo sull’aggiornamento del SMVP 2024, formulando per il prossimo Ciclo della Performance, le raccomandazioni che seguono:**

- migliorare ulteriormente il processo di valutazione garantendo l’implementazione di procedure di valutazione dal basso e di procedure di valutazione collegiale e, rispetto alla *calibration*, specificare in maniera più chiara processi previsti e strumenti utilizzati per realizzare la stessa.
- Al fine di favorire lo sviluppo di sinergie tese alla creazione di valore pubblico, pianificare la creazione di un *integration team* che si occupi di implementare, in un’ottica sistemica, all’interno del PIAO, la visione strategica adottata dagli Organi di Ateneo.

• **Varie de eventuali**

Non essendovi ulteriori argomenti da trattare, la Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 13.05.

Letto e approvato.

Prof.ssa Chiara Cannavale, Presidente

Dott.ssa Patrizia Longo, Segretaria verbalizzante