



Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI- PESCARA

N° Verbale

09/2018

Estratto Verbale riunione

Riunione del Nucleo di Valutazione (NdV)

Data: 30.04.2018 Sede: Riunione in presenza

Convocazione inviata in data: 26.04.2018

Ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Validazione della Relazione sulla Performance annualità 2016;
3. Valutazione direttore Generale, annualità 2016;
4. Varie ed eventuali.

Presenti:

Nazzareno RE (Presidente), Maria Silvana CELENTANO (in collegamento telematico), Bruno MONCHARMONT, Anna MARCHETTI,

Assenti giustificati:

Fausto FANTINI, Davide DI RIENZO.

Alle ore 11:00 il Presidente dichiara aperta la seduta.

Funge da segretario verbalizzante il Prof. Nazzareno Re.

.....omissis.....

2. Validazione della Relazione sulla Performance annualità 2016

Il Nucleo di Valutazione per procedere alla validazione della Relazione ha analizzato i seguenti documenti:

- Relazione sulla Performance 2016 approvata dal CdA nella seduta del

24.04.2018;

- Piano della Performance 2016 – 2018 approvato dal CdA nella seduta del 26.04.2016;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal CdA nella seduta del 1 luglio 2015.

In aggiunta, il Presidente segnala ai componenti di aver interloquuto con il Responsabile del Settore Trasparenza anticorruzione e performance, dott. Francescopaolo Febo, al fine di approfondire alcune tematiche emerse dall'analisi dei suddetti documenti.

Preliminarmente, il Nucleo di Valutazione prende atto che la Relazione sulla performance 2016 è stata approvata dal CdA il 24 aprile 2018, con quasi un anno di ritardo rispetto alla data del 30 giugno 2017 prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Tale ritardo può essere giustificato dal fatto che il 13 marzo 2017 il Rettore – Prof. Carmine Di Ilio – e il Direttore Generale – dott. Filippo Del Vecchio – sono stati interdetti dalle loro funzioni con provvedimento del GIP del Tribunale di Chieti e, successivamente, il Prof. Di Ilio si è dimesso nel corso del mese di aprile mentre l'Università ha aperto a carico del Dott. Del Vecchio una serie di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con un licenziamento per giusta causa con effetto dal 27 luglio 2017.

Il 28 settembre 2017, è entrato in carica il nuovo Direttore Generale – Dott. Giovanni Cucullo – che è stato messo al corrente della problematica. In particolare, il Nucleo ha trasmesso, con nota del Presidente prot. n. 62729 cl. I tit. 9 del 18 dicembre 2018, estratto del verbale della seduta del Nucleo del 7 dicembre 2018 in cui veniva chiaramente indicato che l'approvazione della Relazione sulla performance a consuntivo per l'anno 2016 e la sua successiva validazione da parte dell'OIV, secondo quanto previsto dall'art. 14, co. 4 del D. Lgs. 150/2009, "*è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.*", con particolare riferimento alla retribuzione di risultato del Direttore Generale in ruolo nell'anno di riferimento.

L'attività di validazione è stata eseguita utilizzando le linee guida dettate dalla CiVIT nella delibera 6/2012, attraverso un attento esame dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e valutando in particolare i seguenti aspetti:

- conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e nelle

successive delibere CiVIT n. 4/2012 e 5/2012;

- attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- comprensibilità della relazione.

Inoltre, nel processo di validazione il Nucleo ha tenuto conto:

- delle suddette problematiche dell'Ateneo G. D'Annunzio nel corso del 2017;
- del confronto diretto con il Responsabile del Settore Trasparenza anticorruzione e performance.

Il Presidente, illustra i principali contenuti della bozza preliminare di documento di validazione da lui predisposto, sulla base di approfondimenti specifici effettuati in una serie di incontri di lavoro con i referenti dell'Area pianificazione e controllo.

Nel corso della seduta vengono anche discussi i contenuti della relazione di autovalutazione presentata dal Direttore sul raggiungimento degli obiettivi e strettamente legati, sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con la proposta di valutazione annuale del Direttore, di cui al successivo punto all'ordine del giorno.

Si apre un'ampia discussione al termine della quale il Nucleo di Valutazione, avendo anche preso atto del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, effettuato con riferimento al 31 ottobre 2016, e di alcuni successivi provvedimenti adottati dal Direttore Generale per rimuovere eventuali criticità di ostacolo alla loro realizzazione, ritiene di poter **validare con riserve** la Relazione sulla performance 2016.

Nella sua valutazione il Nucleo rileva una serie di significative criticità, come dettagliato nel documento di validazione riportato in allegato (Allegato 1) e parte sostanziale e integrante del presente verbale.

In particolare, si ritiene importante riportare in questa sede le seguenti criticità ritenute più rilevanti.

- Il mancato rispetto delle tempistiche previste dal D. Lgs. 150/2009, sia per quanto riguarda l'approvazione del Piano della Performance 2016 (26 aprile 2016 invece del 31 gennaio 2016), sia per quanto riguarda l'approvazione da parte del CdA della relazione sulla performance 2016 (24 aprile 2018 invece del 30 giugno 2017).
- I lusinghieri risultati ottenuti per quanto riguarda alcuni indicatori di *outcome* – gli indici economici previsti dal D.Lgs. 49/2012 e in particolare

l'ISEF – portati a supporto del buon andamento della performance organizzativa, sono sicuramente influenzati dal valore estremamente basso del rapporto personale TA/personale docente, intorno a 0.5, circa la metà del valore medio degli Atenei pubblici italiani. Tale aspetto distorsivo è però anche fonte di evidenti problematiche nella gestione amministrativa e avrebbe dovuto essere citato e discusso nella Relazione.

- Molti degli obiettivi strategici e operativi comuni assegnati a tutti i dipartimenti non solo non sono stati raggiunti, ma apparentemente nemmeno avviati, illustrando notevoli criticità nella gestione della performance nelle strutture periferiche.
- Nonostante, gli obiettivi del Direttore Generale, e a cascata di diversi responsabili di settori dell'amministrazione, legati ad un miglioramento della *customer satisfaction* abbiano avuto un buon andamento, da un'attenta disanima della relazione del Progetto Good Practice 2016, cui l'Ateneo partecipa assieme a quasi la metà delle Università statali italiane, si evince chiaramente un pessimo risultato in termini di soddisfazione dell'utenza, di gran lunga la peggiore fra tutte le università italiane. Vista la partecipazione dell'Ateneo al progetto – a titolo oneroso – si ritiene che l'Ateneo avrebbe dovuto tener conto dei risultati nel Piano e nella Relazione sulla Performance 2016.
- In quasi tutte le strutture periferiche dell'Ateneo (Dipartimenti, Centro ITAB, Scuola di Medicina e Scienze della Salute), gli obiettivi individuali al personale afferente sono stati assegnati con notevole ritardo. Tale inadempimento è palese, anche se si prende atto delle motivazioni addotte dall'amministrazione e formalizzate nella relazione sulla Performance.

Si sottolineano, infine, due importanti criticità che rendono difficoltosa l'attribuzione di un punteggio a tutto il personale tecnico-amministrativo:

- diversamente da quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, a diverse unità di personale senza incarichi responsabilità non è stato assegnato alcun obiettivo;
- a causa dell'assenza di un Direttore Generale alla conclusione del Ciclo della Performance, la maggior parte del personale con incarichi di responsabilità, che avrebbe dovuto essere valutato dal Direttore generale, non ha avuto la valutazione comportamentale prevista dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Sebbene i correttivi applicati per poter attribuire un punteggio a tutti i dipendenti, descritti nella sezione 3.4 relativa agli obiettivi individuali, sono previsti da alcuni Atenei (vedi Rapporto Good Practice 2016, sezione laboratorio Piano della

Performance) essi non appaiono del tutto in linea con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2016 per l'Ateneo. Il Nucleo invita pertanto il CdA a porre particolare attenzione all'utilizzo dei risultati della performance individuale nell'attribuzione dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009.

Tuttavia tali problematiche, relative alla valutazione della Performance individuale, riguardano aspetti che esulano dalle indicazioni contenute nella Delibera CiVIT 5/2012 "Linee guida alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance", e non inficiano pertanto la conformità a tale delibera della Relazione sulla Performance.

A conclusione della sua istruttoria e alla luce delle problematiche rilevate, il Nucleo formula le seguenti raccomandazioni per la gestione dei prossimi cicli della Performance:

- il rispetto delle tempistiche previste dal D. Lgs. 150/2009 e rese più stringenti dal recente D. Lgs. 74/2017;
- l'assegnazione degli obiettivi, sia operativi che individuali, deve essere effettuata in fase di avvio del ciclo della performance e non in corso;
- particolare attenzione va posta all'attribuzione e al monitoraggio degli obiettivi delle strutture periferiche;
- particolare attenzione va dedicata alla definizione degli indicatori legati al livello di Customer satisfaction, con l'utilizzo – dove possibile – degli esiti del Progetto Good practice.
- la previsione di giornate formative inerenti la gestione integrata del ciclo della performance dedicate al personale TAB per una maggiore comprensione della tematica.

Si ricorda infine all'Ateneo che, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs 74/2017, nella redazione del Piano della Performance è necessario tenere conto "...anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10".

.....omissis.....

Il presente verbale è letto ed approvato seduta stante.

La seduta termina alle ore 17:30 del 30 aprile 2018

IL PRESIDENTE

Nazzareno RE



Copia conforme all'originale

Chieti, 13/4/2018

Il Presidente del NdV

Prof. Nazzareno RE

