



Verbale del 15 marzo 2019 – Rep. n°: 28/2019 Prot. n°: 86673  
di data 04/07/2019 - Anno 2018 - tit. II - cl. 13 - fasc. 2 - All. 0

Componente	Tipo Componente	PRESENTE
Prof. Stefano Fantoni	Componente esterno	Si*
Prof.ssa Fabiana Fusco	Componente esterno	No (giust.)
Dott.ssa Ilaria Silvestri	Componente esterno	Si
Dott. Stephen John Taylor	Componente esterno	Si
Prof.ssa Giuliana Decorti	Componente interno	No (giust.)
Prof. Fabio Del Missier	Componente interno	Si
Prof. Paolo Fornasiero	Componente interno	Si
Sig. Simone Laterza	Rappresentante degli studenti	No
Sig.ra Camilla Vitulano	Rappresentante degli studenti	Si
<b>Uffici di supporto per la trattazione degli argomenti</b>		
Dott.ssa Marina Scopas	Unità di staff Organi accademici, Segretario verbalizzante	Si
Dott.ssa Raffaella Di Biase	Unità di staff Qualità, Statistica, Valutazione	Si
Dott.ssa Laura Paolino	Unità di staff Qualità, Statistica, Valutazione	Si
Dott.ssa Celli Valentina	Ufficio Organizzazione e relazioni sindacali	Si
Dott.ssa Francesca Paperio	Ufficio Programmazione e Controllo di gestione	Si
Dott.ssa Serena Bussani	Ufficio protocollo e archivio	Si
Dott.ssa Nives Cossutta	Ufficio Dottorati di ricerca	Si
Dott.ssa Claudia Macchia	Ufficio Dottorati di ricerca	Si

(\*): entrato in corso di seduta

La riunione inizia alle ore 9.00 di venerdì 15 marzo 2019, presso l'aula Cammarata dell'Ateneo, per trattare il seguente ordine del giorno:

**1. Approvazione del verbale n. 1 della seduta del 22 febbraio 2019**

**2. Comunicazioni**

1. Relazione Annuale NUV 2019 - parte relativa alla raccolta delle opinioni degli studenti frequentanti: impostazione lavori e trasmissione della Relazione del PQ sul processo di rilevazione delle opinioni sulla qualità della didattica e dei servizi di supporto 2017/18
2. Relazione del responsabile per la prevenzione della corruzione per l'anno 2018

**3. Corsi di dottorato di ricerca, XXXV ciclo: valutazione proposte ai fini dell'accreditamento**

**4. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione di Ateneo - Sezione performance individuale**

**5. Proposta di valutazione della prestazione del Direttore generale anno 2016**

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prof. Stefano Fantoni

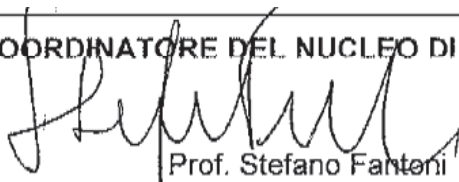
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott.ssa Marina Scopas



- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

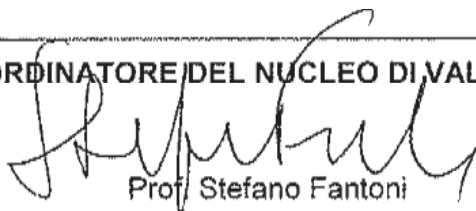


Dott.ssa Marina Scopas

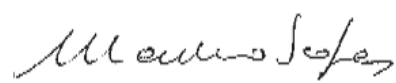


- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

  
Prof. Stefano Fantoni

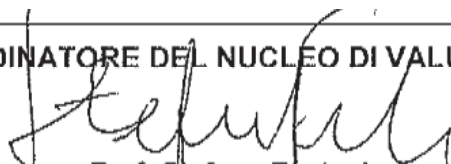
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

  
Dott.ssa Marina Scopas



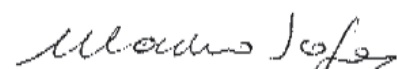
- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE



Dott.ssa Marina Scopas



- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prof. Stefano Fantoni

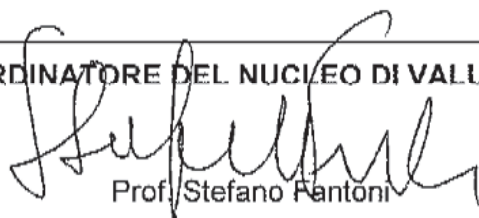
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott.ssa Marina Scopas



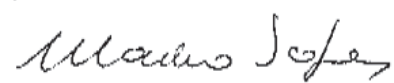
- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE



Dott.ssa Marina Scopas



- omissis -

**4. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione di Ateneo - Sezione performance individuale - Parere vincolante del Nucleo di Valutazione**

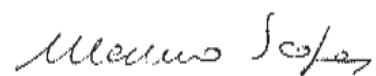
Entrano le dott.sse Celli e Paperio

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE



Dott.ssa Marina Scopas



Il Presidente ricorda che il Nucleo aveva raccomandato di accompagnare la formulazione degli obiettivi con l'indicazione delle relative priorità e del cronoprogramma, in modo da poter valutare il cambiamento degli stessi in corso d'anno.

La dott.ssa Paperio risponde che la Direttrice generale, in base alla considerazione che la rimodulazione degli obiettivi in corso d'anno è un processo del tutto fisiologico, non ha ritenuto di individuare a priori gli obiettivi rimodulabili. Cionondimeno, per limitare il fenomeno di variazione degli obiettivi, è stato introdotto un monitoraggio in corso d'anno al fine di evidenziare tempestivamente eventuali problematiche nell'attività mirata al raggiungimento degli obiettivi.

Il controllo del NUV su tale monitoraggio è previsto nel mese di settembre, ma il Direttore generale ha il compito di occuparsene durante tutto l'anno.

Il **Presidente** sottolinea l'importanza di tale attività in quanto essa permette al Nucleo di Valutazione di non valutare tout court negativamente il mancato raggiungimento degli obiettivi. Il Nucleo, pur consapevole che la mancanza in Ateneo di figure dirigenziali diverse dal Direttore Generale costituisce una rilevante criticità in quanto molteplici funzioni sono concentrate nella figura del Direttore Generale, non può non evidenziare che ciò costituisce una disfunzione organizzativa.

La dott.ssa **Celli** relaziona sulla parte relativa alla Sezione della performance individuale.

Con nota del Direttore generale del 13 marzo 2019 l'Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali ha informato di avere proceduto all'aggiornamento del documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP) adottato nel 2015, relativamente alla sezione sulla valutazione della performance individuale.

Il documento viene sottoposto all'attenzione del Nucleo di Valutazione al fine del prescritto parere, preliminare rispetto alla sottoposizione al Consiglio di Amministrazione.

L'Ufficio competente illustra l'iter sinora seguito al fine dell'approvazione del documento: la bozza proposta è stata inviata in data 30 gennaio 2019, per un eventuale parere consultivo, al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di Ateneo; sul punto non sono pervenute osservazioni.

A seguire, in quanto oggetto di informazione sindacale la bozza è stata altresì portata all'attenzione delle Organizzazioni sindacali/RSU di Ateneo. L'Amministrazione ha recepito talune osservazioni, mentre non ha ritenuto di procedere all'introduzione di un meccanismo di normalizzazione delle valutazioni, in ossequio alla necessità / opportunità di differenziazione dei giudizi che di fatto tende in direzione opposta.

Vengono illustrati i seguenti aspetti di novità:

- lo sviluppo della metodologia di valutazione della performance del Direttore generale in un sistema maggiormente articolato rispetto al passato, che prevede specifici macro-fattori di prestazione
- l'introduzione della specifica valutazione – sugli obiettivi correlati all'incarico – anche per le diverse tipologie di incarichi svolti dal personale e retribuiti al di fuori del consueto Fondo accessorio di Ateneo (incentivi per funzioni tecniche ex Codice degli Appalti, svolgimento attività dirette nell'ambito del regolamento "progetti")
- la determinazione dell'indice di performance considerata positiva, e pertanto incentivabile tramite premi, con rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione dei diversi criteri di liquidazione
- l'individuazione, in ragione del livello di performance finale raggiunto, dei casi in cui esso rappresenta una "valutazione negativa", nonché delle fattispecie in cui è raffigurabile "una valutazione negativa ai fini del licenziamento disciplinare" (art. 55-quater D.Lgs. 165/2001).

È altresì stata inserita la previsione di un processo di rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico volta alla verifica della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott.ssa Marina Scopas





parte del responsabile, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance della struttura organizzativa e degli individui che la formano.

Si apre un dibattito di approfondimento avente ad oggetto le novità più rilevanti.

Per quanto concerne la valutazione del Direttore generale, il Nucleo di Valutazione giudica positivamente l'introduzione di un sistema maggiormente articolato rispetto al passato, in linea con l'attuale normativa e basato su fattori di prestazione ed obiettivi misurabili oggettivamente, e che permettano, eventualmente, di graduare l'indennità di risultato.

Sulla modalità di effettuazione della valutazione dei comportamenti, il Nucleo di Valutazione apprezza la previsione dell'effettuazione di un colloquio tra valutato e valutatore, che riempia di contenuto e significato la valutazione, con la funzione precipua di occasione per definire le aree di miglioramento ma soprattutto quale momento di valorizzazione del lavoro svolto.

Sul punto, il Nucleo segnala che vigilerà sull'effettuazione, da parte dei Responsabili, dei colloqui valutativi; richiede all'Amministrazione, pertanto, che in sede di rendicontazione dei risultati (Relazione sulla Performance) sia data contezza al Nucleo di Valutazione circa l'esistenza di segnalazioni da parte del personale sull'eventuale inadempienza dei Responsabili valutatori in tal senso.

All'esito del processo di revisione del documento, il Nucleo di Valutazione esprime parere favorevole all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance - sezione performance individuale, formulando le seguenti raccomandazioni:

- le procedure di valutazione individuale siano attuate nel rispetto delle modalità previste dal Sistema
- l'Amministrazione monitori e vigili sul rispetto della differenziazione dei giudizi attribuiti dai Responsabili al personale
- in particolare, invita l'Amministrazione ad attuare ogni misura utile a scongiurare disomogeneità di trattamento negli esiti delle valutazioni, in particolare del personale dei Dipartimenti rispetto quello dell'Amministrazione centrale.

- omissis -

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott.ssa Marina Scopas

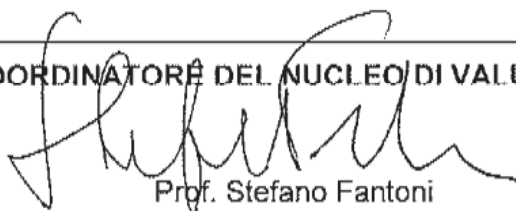


- omissis -

La seduta termina alle ore 12.00.

§ § §

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Prof. Stefano Fantoni

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE



Dott.ssa Marina Scopas