



**ESTRATTO
VERBALE
DELLA RIUNIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**

n. 13/2019

1

Il giorno 10.12.2019 alle ore 12.00 si è riunito, presso la sede universitaria di Via dei Caniana n. 2, Sala 152 (primo piano) – previa regolare convocazione prot. n. 180565/II/12 del 3.12.2019 – il Nucleo di Valutazione di Ateneo per discutere il seguente ordine del giorno:

[Omissis]

Sono presenti:

Prof.ssa Anna Maria Falzoni	Coordinatrice
Prof. Dario Amodio	Componente
Dott. Marco Dal Monte	Componente
Dott. Maurizio De Tullio	Componente
Prof.ssa Romana Frattini	Componente
Sig.ra Darya Pavlova	Componente

Il Prof. Fiorenzo Franceschini ha giustificato l'assenza.

Presiede la Prof.ssa Anna Maria Falzoni.

Svolge funzioni di segretario verbalizzante il Dott. Marco Dal Monte.

È inoltre presente la Dott.ssa Francesca Magoni a supporto della verbalizzazione.

Constatata la presenza del numero legale, la Coordinatrice dichiara aperta la seduta.

[Omissis]

4. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2020, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009

La normativa vigente¹ prevede che l'Ateneo adotti e aggiorni con cadenza annuale, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

L'ultimo aggiornamento del SMVP, valido per l'esercizio 2019, è stato deliberato dal Consiglio d'Amministrazione del 20 novembre 2018, previo parere del Nucleo, nella precedente composizione,

¹ [D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, art. 7.](#)

del 19 ottobre 2018, che approvava l'impostazione complessiva del Sistema, pur rilevando le seguenti aree di miglioramento:

- prevedere l'approvazione annuale del Piano integrato entro il 31 gennaio e non nella prima seduta utile annuale del CdA, fermo restando che, qualora ciò non avvenga, ne sia data comunicazione motivata ad ANVUR;
- prevedere che gli obiettivi individuali del Direttore Generale siano ricompresi nel Piano Performance;
- prevedere che il personale in posizione di autonomia e responsabilità - sul quale la componente della performance organizzativa ha un peso prevalente nella valutazione individuale - sia il personale con responsabilità di budget.

Il Nucleo, nella composizione attuale, dall'insediamento² ad oggi si è più volte espresso in merito alle modalità di attuazione del ciclo della performance da parte dell'Ateneo; per brevità si fa riferimento alla riepilogativa analisi del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, parte della Relazione del Nucleo per l'anno 2019³. In tale occasione, oltre ad alcuni rilevati sulle modalità di individuazione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi di performance, organizzativa ed individuale, ha formulato alcune raccomandazioni, in parte mutate dal Nucleo precedente:

- il Piano integrato deve essere adottato dal Consiglio d'Amministrazione e pubblicato on line entro il 31 gennaio di ogni anno, non essendo prevista una deroga alla prima seduta utile dell'anno, fermo restando che, qualora ciò non sia possibile, deve esserne data comunicazione motivata ad ANVUR;
- è opportuno che gli obiettivi individuali del Direttore Generale vengano stabiliti dall'organo d'indirizzo contestualmente all'adozione del Piano integrato, che contiene gli obiettivi di performance organizzativa parimenti riconducibili al medesimo Direttore Generale, per evitare duplicazioni e confusione in sede di attuazione e valutazione dei risultati;
- è opportuno formalizzare ed implementare il prima possibile, con risorse dedicate, un Sistema di Controllo di gestione, riconducibile ad un ufficio ben identificato e dotato di un supporto informatico adeguato, a supporto dei processi decisionali, nonché del ciclo delle performance,
- è opportuno formalizzare ed implementare il prima possibile, la Struttura tecnica permanente per la Misurazione della performance, normativamente prevista⁴, dotata delle risorse necessarie e di un responsabile in possesso di specifica professionalità nella misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche, a supporto dell'Ateneo nella gestione operativa del ciclo delle performance, nonché del Nucleo nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)⁵;
- è opportuno che in futuro gli stanziamenti di budget (ove tracciabili) e le risorse umane coinvolte a livello di obiettivi operativi possano essere evidenziati sia nel Bilancio di previsione sia nel Piano integrato, come auspicato dal Nucleo anche nella precedente composizione⁶.

Il Nucleo sottolinea, peraltro, come tali aree di miglioramento, che ritiene opportuno evidenziare all'Ateneo anche in occasione della revisione annuale del SMVP, sono da considerare di minore impatto su una corretta gestione del ciclo della performance, rispetto alle criticità più volte evidenziate nella, conseguente, declinazione operativa e valutazione concreta della filiera obiettivi-indicatori-target: si tratta, peraltro, delle medesime criticità già rilevate negli esercizi scorsi dal Nucleo⁷ e da ANVUR⁸, che può essere utile richiamare anche qui:

² Nel gennaio 2019.

³ Cfr. Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 12 luglio 2019, n. 8/2019](#), punto 1.

⁴ [D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, art. 14](#), cc. 9-10.

⁵ [D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, art. 14](#), c. 4.

⁶ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.4

⁷ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#) e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

⁸ Cfr. [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#), punto 7.

- obiettivi operativi non tendenti al miglioramento ma che rispecchiano attività ordinarie: quindi numero eccessivo di obiettivi e difficoltà di focalizzazione su quelli realmente prioritari,
- formulazione di indicatori e target non corrispondenti alle caratteristiche degli obiettivi operativi,
- mancata indicazione di target effettivi, con conseguente non misurabilità degli obiettivi operativi,
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell'obiettivo o il target effettivo, rendendo così non chiara la distinzione tra i tre elementi della filiera,
- assenza di una baseline per gli obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti,
- assenza di richiami alle evidenze documentali di misurazione degli obiettivi.

Il 27 novembre scorso l'Ateneo ha trasmesso al Nucleo il testo dell'aggiornamento 2020 del SMVP; le principali novità adottate in tale versione, rispetto al SMVP 2019, sono le seguenti:

- inserimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale nel Piano integrato;
- precisazione secondo cui l'adozione di interventi correttivi in sede di monitoraggio avviene solo in presenza di evidenti e documentati fattori esogeni ai processi di programmazione e gestione, aventi carattere di eccezionalità e che rendano impossibile il perseguimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno;
- più approfondita e puntale declinazione di misure di garanzia e procedure di conciliazione;
- esplicitazione del fatto che il personale in posizione di autonomia e responsabilità - sul quale la componente della performance organizzativa ha un peso prevalente nella valutazione individuale - è il personale di cui agli artt. 30 e 32 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Tutto ciò premesso, considerato e valutato, il Nucleo di Valutazione:

- ribadisce di inserire nel SMVP la previsione che, qualora l'amministrazione non adotti o non sia nelle condizioni di rispettare le scadenze previste dal D.Lgs 150/2009, così come novellato dal D.Lgs 74/2017, per l'adozione del Piano integrato e della Relazione sulla performance, deve presentare all'ANVUR, entro il rispettivo mese di scadenza, una comunicazione ufficiale contenente le motivazioni del ritardo, caricandola anche sul Portale della Performance;
- raccomanda di modificare quanto previsto in fase di monitoraggio in corso d'anno, esplicitando che il Nucleo esamina le evidenze fornite e trasmette le proprie osservazioni all'Amministrazione, eventualmente segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- raccomanda di aggiungere, agli ambiti di misurazione della performance organizzativa, il seguente: attuazione di misure volte a promuovere e garantire le pari opportunità.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione delibera all'unanimità di esprimere parere positivo sull'aggiornamento 2020 del SMVP.

L'estratto del verbale relativo al presente punto viene letto ed approvato all'unanimità seduta stante.

[Omissis]

LA PRESIDENTE
(Prof.ssa Anna Maria Falzoni)
F.to Anna Maria Falzoni

IL SEGRETARIO
(Dott. Marco Dal Monte)
F.to Marco Dal Monte