



### Estratto del Verbale n° 11 del 17 dicembre 2019

Il giorno **17 dicembre 2019 alle ore 15,00** nella “Sala delle riunioni” dell’edificio Principe Umberto si è riunito il Nucleo di Valutazione – OIV dell’Università del Salento, convocato con nota prot.n. 189824 dell’11/12/2019.

Alle ore 15,30, in assenza del numero legale, il Coordinatore aggiorna la riunione alle ore 16,00 della medesima giornata.

Alle ore 16 sono presenti:

	<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>	<b>Assenti giustificati</b>
Prof. Fausto Fantini	X		
Prof. Luigi Frusciante			X
Prof. Diego Pallara	X		
Dott. Daniele Valerio	X (skype)		
Prof. Sebastiano Vilella	X		
Prof. Giacomo Zanni	X		

Sono anche presenti in sala la Dott.ssa Milena Ciricugno, Capoufficio Supporto NVA/OIV, e il Dott. Pietro Miccoli.

Il Coordinatore, verificata la sussistenza del numero legale, designa quale Segretario il Prof. Sebastiano Vilella e dichiara validamente aperta la seduta.

Mette, quindi, in discussione i seguenti punti all’O.d.G.:

1. Comunicazioni;
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – parere;
3. Esame delle proposte di istituzione di nuovi Corsi di Laurea e Laurea Magistrale:
  - a) CdL in “Diritto e Management dello Sport” (classe L-14);
  - b) CdLM in “Progettazione e Gestione dei Sistemi Produttivi Audiovisivi e Performativi” (classe LM-65)

--- OMISSIS ---

Riguardo al **punto 2) Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – parere**, il Coordinatore fa presente che, ai sensi del Dlgs.150/2009, art.7, c.1 modificato e integrato dal D.Lgs 74/2017, “*le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la*



*performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”.*

In data 28/11/2019, con nota prot. n. 185486 l'Ateneo ha trasmesso al Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA), ai fini dell'espressione del parere obbligatorio ex art. 7, co. 1, D.Lgs. 150/2009, lo schema di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) finalizzato ad aggiornare la versione precedente del gennaio 2018 ed oggetto di parere positivo del NVA del 26/1/2018. La medesima nota è stata anche indirizzata al Direttore della Ripartizione Risorse Umane per il confronto con i soggetti sindacali prescritto dal CCNL sottoscritto il 19/04/2018. Con nota prot. n. 189559 dell'11/12/2019, il Direttore della Ripartizione Risorse Umane, ha comunicato che le Rappresentazioni sindacali di Ateneo, informate con nota prot. n. 185907 del 29 novembre 2019 in merito al SMVP non hanno richiesto il “confronto” sulla materia nei termini fissati dall'art.6, c.2 del precitato CCNL.

Si apre una breve discussione dalla quale emergono le considerazioni di seguito riportate.

Sin dall'analisi dell'indice si desume come il SMVP proposto dall'Ateneo si presenti più strutturato rispetto alla versione precedente con contenuti che abbracciano, in ottica sistemica, tutto il perimetro del ciclo della performance e non solo il momento della valutazione dei dipendenti, come avveniva nella versione precedente. Risultano anche recepiti gran parte dei suggerimenti avanzati dal Nucleo nel corso degli ultimi anni, quali la maggiore integrazione con il ciclo di bilancio, l'attribuzione della responsabilità al Direttore Generale del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture da lui coordinate, la ridefinizione delle scale di valutazione, ecc..

L'analisi dei contenuti mette in luce diversi ed importanti elementi di sviluppo, tra cui si segnalano:

- la declinazione delle fasi del ciclo delle performance, con indicazione chiara delle tempistiche e degli attori coinvolti in ciascuna fase;
- la valorizzazione della connessione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio, in linea con quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009 che prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo della performance “in maniera coerente [...] con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio”;
- la considerazione, nel rispetto dell'art. 19 bis del D.lgs. 150/2009, delle indagini di customer satisfaction all'interno della misurazione e valutazione della performance organizzativa. Se nella versione previgente, infatti, le analisi di customer satisfaction erano incluse nel perimetro dei comportamenti organizzativi, nella nuova versione le analisi di soddisfazione dell'utenza assumono la rilevanza di elemento a sé stante, con incidenza importante sulle valutazioni complessive del Direttore generale e dei Dirigenti (8% sulla valutazione complessiva);
- la formalizzazione di un momento di monitoraggio infrannuale degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato da effettuarsi nel periodo 1 giugno - 31 luglio con il coinvolgimento del NVA. In tale periodo, oltre a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi è possibile, qualora se ne ravvisasse la necessità, procedere con una revisione degli stessi;
- l'inserimento delle procedure conciliative all'interno del SMVP che, come previsto dall'art. 7, co 2 bis del D.Lg. 150/2009, devono essere previste a tutela e garanzia dei valutati. Tali procedure conciliative rappresentano uno degli elementi obbligatori del



SMVP accanto alla definizione di “valutazione negativa”, che viene lasciata alla discrezionalità dell’Amministrazione e che, nella proposta di SMVP così come nella versione vigente, trova declinazione.

Da considerare, inoltre, il raccordo che il SMVP prevede tra i pesi dei diversi profili di valutazione della performance (performance organizzativa e performance individuale) e i diversi livelli professionali.

A tal fine occorre sottolineare come, ai sensi del SMVP proposto, si denoti un rapporto inversamente proporzionale tra incidenza, sulla performance complessiva, della performance organizzativa (ove trovano espressione gli Indicatori generali di Ateneo, le valutazioni di customer satisfaction e gli indicatori relativi alla garanzia delle pari opportunità) e livello di inquadramento. La dimensione organizzativa di Ateneo, infatti, incide per il 50% sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti, per il 40% sulla valutazione degli EP e non ha incidenza sulla valutazione del personale di categoria D, C, B. Tale previsione è coerente in considerazione delle diverse leve d’azione che il personale appartenente ai differenti livelli professionali considerati ha sulla possibilità di incidere sugli elementi che compongono la performance organizzativa.

Al contrario il peso dei comportamenti organizzativi (che vanno a costituire, insieme agli obiettivi individuali e di unità organizzativa di appartenenza, la performance individuale) cresce dal 20% del Direttore Generale e dei Dirigenti, al 30% degli EP sino al 40% del personale dei livelli. Anche tale elemento è giudicato positivamente dal NVA.

Da segnalare positivamente, infine, come per le valutazioni del personale D, C, B si consideri una profilazione organizzativa degli obiettivi individuali, assumendosi a riferimento il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell’unità organizzativa di riferimento, anziché il raggiungimento di obiettivi specificatamente assegnati al singolo, come avviene per il Direttore Generale, i Dirigenti e gli EP.

Fatta questa doverosa disamina il NVA, recependo positivamente le novità introdotte dall’aggiornamento proposto del SMVP, esprime parere positivo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, disponendo la trasmissione agli organi di Ateneo per le disposizioni conseguenti.

*Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.*

Terminata la disamina di tutti i punti all’O.d.G. la riunione termina alle ore 19.00

Il presente verbale è approvato seduta stante.

F.to Il Coordinatore  
*Prof. Diego Pallara*

F.to Il Segretario  
*Prof. Sebastiano Vilella*