



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE N. 1/2020

L'anno 2020, il giorno 24 del mese di gennaio, alle ore 10.30, previa regolare convocazione del Coordinatore, si è riunito, anche in modalità telematica, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi dell'Aquila.

L'ordine del giorno reca:

1. comunicazioni;
2. aggiornamento annuale SMVP – parere;
3. definizione sistema di segnalazione da parte degli utenti esterni.

Sono presenti in via telematica il prof. Michele Pisani e il prof. Ivo Biagianti.

È presente presso la Sala riunioni di palazzo Camponeschi il dott. Ugo Braico; assistono alla riunione Annamaria Nardecchia, che funge da segretario, e Ida Del Cotto dell'Ufficio programmazione e supporto agli organismi di controllo.

Il segretario verifica la sussistenza del numero legale dei partecipanti e, previa identificazione, che tutti sono collegati contemporaneamente in modalità audio-visiva via Skype.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale e verificata la qualità del segnale audiovisivo dei partecipanti collegati via Skype dichiara aperta e valida la riunione.

I componenti dell'Organo (M. Pisani; I. Biagianti; U. Braico) -nei giorni scorsi- hanno condotto approfondimenti individuali e confronti istruttori bilaterali sui temi di cui all'o.d.g., nella prospettiva di dividerli con i colleghi, in questa sede. Braico, per gli scopi appena detti, ha effettuato un accesso agli uffici in data 13.01.2020, per acquisire atti ed informazioni.

OMISSIS

Sul tema di cui al **punto n. 2** dell'o.d.g., va premesso che l'Amministrazione centrale dell'Ateneo -con il foglio n. 1776 del 09.01.2020- ha trasmesso la proposta di aggiornamento 2020 del SMVP, in attuazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 150/2010, nel testo vigente.

Il SMVP, com'è noto, è un complesso di metodi, mezzi e processi volto ad assicurare, in fasi diverse e concatenate, il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della *performance* (intesa, quest'ultima, come l'insieme delle prestazioni e dei risultati di una certa organizzazione, ma anche della coerenza delle interazioni reciproche tra i vari soggetti interessati e della loro rispondenza alle finalità perseguite nel tempo da quella stessa organizzazione).

La misurazione è la quantificazione, con appositi indicatori, del raggiungimento dei risultati; la valutazione è l'attività di analisi e interpretazione di quanto misurato, tenendo conto del contesto.

Il ciclo della *performance* deve procedere in modo continuo e sovrapposto, in cui l'esperienza dell'anno precedente indirizza l'organizzazione nell'attuazione del miglioramento della qualità dei servizi offerti; della crescita delle competenze professionali e nella valorizzazione del merito delle risorse umane utilizzate.

È importante, in particolare, la "leggibilità" del processo di definizione degli obiettivi organizzativi e dei loro destinatari, nonché -in caduta- di quelli individuali; ciò facilita la comunicazione interna sui programmi perseguiti, attiva frequenti occasioni di coordinamento e confronto sui risultati attesi, dando origine a responsabilizzazione e motivazione delle risorse umane impiegate.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, inoltrato all'OIV con il richiamato foglio n. 1776, consta: di una premessa; di sette paragrafi di testo (le dimensioni della performance; ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa; ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale; sistemi di incentivazione e di impatto sul sistema premiale; procedure di valutazione individuale; procedure di conciliazione; soggetti e responsabilità); e di otto allegati.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

Considerando punto per punto il testo del SMVP proposto:

- nella premessa vengono sinteticamente ricordate le modifiche apportate, rispetto ai consimili documenti pregressi;
- nel paragrafo 1 si fa menzione delle dimensioni della *performance*, che si avvia dalla componente strategica (vedi sopra) e si attua a livello operativo, per il personale t. a., attraverso il relativo ciclo di gestione. In particolare, per quello che qui interessa, si afferma che gli obiettivi debbono essere rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili e correlati alle risorse disponibili;
- nel § 2 si tratta dell'ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, richiamando l'art. 8 del d. lgs. n. 150/2009;
- nel § 3 ci si sofferma sulla *performance* individuale, richiamando in particolare i relativi principi-guida (oggettività, trasparenza, partecipazione dei valutati e degli *stakeholders*, procedura di conciliazione);
- nel § 4, articolato in sub-paragrafi, si dà conto dei sistemi di incentivazione e impatto sul sistema premiale per il direttore generale, i dirigenti (attualmente, come detto, non presenti), il personale EP, quello D con funzioni di responsabilità, il restante personale. Viene, in particolare, stabilito quando la valutazione è negativa e, negli altri casi, legato il punteggio conseguito ad una determinata percentuale della retribuzione di risultato stabilita dall'Amministrazione;
- nel § 5, anch'esso articolato in sub paragrafi, ci si occupa delle procedure di valutazione individuale (dimensione della valutazione stessa; procedure; assegnazione degli obiettivi; monitoraggio e criticità in corso d'anno; fase conclusiva);
- nel § 6 si illustrano le procedure di conciliazione;
- nel § 7 si richiamano i soggetti coinvolti (Rettore, CdA, Direttore generale, OIV, *stakeholders*) e si richiamano, in una apposita tabella, le tempistiche, gli attori e i documenti del ciclo della *performance*;
- negli allegati sono riprodotte la scheda di assegnazione degli obiettivi; quella per la loro valutazione; quella di valutazione complessiva; nonché quelle individuali per le quattro categorie di personale interessate.

Il Sistema proposto -che verrà presentato al CdA per l'approvazione entro il corrente mese di gennaio- appare in linea con quello vigente, approvato lo scorso anno e prevede solo alcuni aggiustamenti, legati soprattutto ad indicazioni provenienti dall'esterno (ANAC e Dipartimento Funzione Pubblica).

Sul versante anticorruzione, si prevede l'assegnazione di obiettivi specifici in materia per il personale che opera nei settori esposti; viene inoltre previsto che la violazione del codice di comportamento comporti comunque una valutazione negativa.

Su quello della *performance* individuale, su indicazione del DFP, il sistema prevede un meccanismo che non consente ai valutatori di attribuire il punteggio massimo a tutti i valutati.

Viene, inoltre, indicato il punteggio minimo al di sotto del quale la valutazione deve intendersi negativa.

Intorno al SMVP vi sono alcuni temi rilevanti, sui quali l'OIV ritiene utile richiamare l'attenzione.

Il nuovo Rettore, eletto molto di recente, così come segnalato anche nell'ultimo verbale di riunione dell'OIV del 2019, non ha ancora formalmente individuato/modificato/integrato gli obiettivi strategici dell'Ateneo, ciò ragionevolmente comporterà una possibile revisione/integrazione del SMVP proposto, quando gli obiettivi in discorso saranno stati definiti.

Comunque, gli atti di programmazione dell'attività dell'Ateneo, come dichiarato dal Direttore generale nella ricordata riunione dell'OIV, vengono elaborati tenendo conto di obiettivi generali di sostenibilità (richiamati dal Rettore in interventi pubblici), sempre più prepotentemente all'attenzione di ciascuno e di tutti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

L'integrazione tra il ciclo della *performance* e quello del bilancio -come illustrato nei precedenti documenti dell'OIV- è ancora lontana dall'essere realizzata, nonostante l'impegno profuso da alcune strutture dell'Amministrazione dell'Ateneo e sembra richiedere una maggiore attenzione, anche per taluni profili della sua impostazione, da parte degli Organi di vertice.

Gli obiettivi debbono essere correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili. A questo proposito si ritiene di richiamare l'attenzione del Rettore e del CdA su due circostanze.

Da un lato, le risorse umane a disposizione, diverse dal personale docente, risorse che sono diminuite di 32 unità tra il 2015 e il 2019, con un picco significativo tra il 2018 e il 2019 (- 17 unità, da ricollegare alle più recenti disposizioni sull'anticipo del pensionamento); in particolare il personale di categoria EP è passato da 13 unità nel 2015 a 8 unità nel 2019, con una riduzione di oltre il 38%; drastiche riduzioni si registrano anche per il personale di categoria C e B. Senza entrare nel merito specifico delle diverse vicende -si ricorda che tutt'ora l'unico dirigente in servizio è il direttore generale- e della sempre maggiore diffusione di programmi di *office-automation* e, più in generale, della rivoluzione che la diffusione dell'informatica ha portato nell'organizzazione del lavoro, appare comunque opportuno che venga riconsiderato l'insieme delle risorse umane dedicate alle attività tecnico-amministrative, dedicando una ancor più grande attenzione sia al loro numero, sia alla loro formazione specifica.

Da un altro lato, l'ammontare del FFO, principale fonte di risorse economico-finanziarie dell'Ateneo, da destinare al funzionamento ed alle attività istituzionali delle Università (*). Anzitutto va detto che l'assegnazione complessiva per Univaq sul Fondo in discorso è rimasta quasi stazionaria -tra il 2015 e il 2019- passando da un totale di 73.2 Meuro a 74.9 (+ 2%, all'incirca pari al tasso d'inflazione). Ciò che è cambiato è la composizione degli elementi che costituiscono l'assegnazione in discorso (quota base; quota premiale; quota perequativa): la "base" -data a ciascuna università in relazione al suo peso relativo- è fortemente diminuita (da 61.5 Meuro a 50.3), la "premile" -legata alla qualità dell'offerta formativa, della ricerca e delle sedi didattiche- è aumentata (da 11.6 Meuro nel 2015, un picco di 17.7 nel 2018, per scendere a 16.7 nel 2019), la "perequativa" -derivante da situazioni di sotto finanziamento- è sostanzialmente aumentata (da 139 Keuro a 7.9 Meuro). Nel complesso ne deriva un finanziamento statale peggiorato nella prima e terza componente e migliorato solo nella seconda, che -peraltro- pur prestigiosa, presenta indubbi elementi di volatilità.

Avviandosi alla conclusione dell'esame del SMVP di cui alla nota n. 1776, vale far cenno di un ultimo tema, particolarmente richiamato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle sue linee-guida: ci si riferisce al dizionario dei comportamenti attesi inerenti alla *performance* individuale (distinguendo gli oggetti di valutazione sulla base dei compiti e del ruolo ricoperto dal singolo all'interno dell'organizzazione).

L'OIV ha chiesto agli uffici, che hanno elaborato il Sistema, quali iniziative fossero state prese al riguardo. I funzionari interessati, nel confermare che al tema non è stato dedicato un apposito paragrafo del documento (come si ritiene fosse auspicabile), hanno fatto riferimento alle schede individuali allegate allo stesso SMVP; tali schede -effettivamente- riportano una declinazione di competenze comportamentali ed organizzative riferita alle diverse categorie di personale in senso verticale, ma manca una declinazione orizzontale, concernente le diverse competenze tecniche-specialistiche delle diverse "famiglie" professionali presenti in ogni singola categoria.

OMISSIS

Non essendovi altri argomenti da esaminare il Presidente dichiara sciolta la riunione alle ore 11.00.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA
Organismo Indipendente di Valutazione

Il Segretario

Annamaria Nardecchia

Il Presidente

Prof. Michele Pisani