



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE N. 6/2020

Il giorno 10 dicembre 2020 alle ore 15:00 si è riunito, regolarmente convocato con modalità telematica, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi dell'Aquila per discutere il seguente ordine del giorno:

Approvazione verbale seduta precedente.

1. Comunicazioni;
2. Aggiornamento annuale Sistema di misurazione e valutazione della performance – parere;
3. Piano integrato 2020/2022 – rimodulazione obiettivi;
4. Sistema di segnalazione da parte degli utenti esterni – report trimestrale.

Sono presenti in via telematica il prof. Michele Pisani, il prof. Ivo Biagianti e il dott. Ugo Braico.

Assistono alla riunione per via telematica Annamaria Nardecchia, che funge da segretario, e la sig.ra Ida Del Cotto.

Il segretario verifica, previa identificazione, che i partecipanti in modalità telematica sono collegati contemporaneamente in modalità audio-visiva per mezzo dell'applicativo Teams.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale e verificata la qualità del segnale audiovisivo dei partecipanti collegati per mezzo dell'applicativo Teams, dichiara aperta e valida la riunione.

OMISSIS

2. Aggiornamento annuale Sistema di misurazione e valutazione della performance – parere

L'Ufficio Programmazione e supporto organismi di controllo dell'Ateneo ha trasmesso, con il foglio e allegati n. 104310 in data 11.11.2020, la proposta di aggiornamento del SMVP per il 2021.

Circa i contenuti e la portata dell'esame dell'OIV sugli atti ricevuti, si rinvia al verbale n. 1/2018 del 24.01.2018, che mantengono la loro validità ed attualità; in particolare si richiamano i distinti profili della correttezza metodologica dell'elaborato, ove il parere deve essere considerato vincolante e quello dei contenuti specifici, che attengono alle scelte effettuate dagli organi decisionali, scelte che sono oggetto solo di un autonomo apprezzamento da parte dell'Organismo.

L'iniziativa dell'Ateneo si colloca nel pieno della pandemia da Covid-19 e quando il personale sta operando prevalentemente con la modalità definita "lavoro domiciliare emergenziale".

Il SMVP, come è stato ricordato anche in precedenza, è un complesso di metodi, mezzi e processi inteso ad assicurare, in diverse fasi concatenate, le funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della *performance* (intesa come l'insieme delle prestazioni e dei risultati di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

un'organizzazione, nel quadro delle interazioni tra i diversi soggetti interessati e della rispondenza alle finalità perseguite nel tempo).

Vale ricordare che la valutazione è uno strumento indispensabile per la gestione strategica delle risorse umane ed è necessario avvicinarvisi ed utilizzarla evitando ogni modalità che sia meramente adempimentale e/o solamente formale.

Come il precedente afferente al 2020, il documento trasmesso consta, oltre alla premessa, di sette parti (la dimensione della performance; ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa; ambiti ... della performance individuale; sistemi di incentivazione e impatto sul sistema premiale; le procedure di valutazione individuale; procedure di conciliazione; soggetti e responsabilità) ed è completato da tabelle ed allegati.

Il SMVP 2021 è stato redatto in continuità con l'ultimo documento approvato e tiene conto delle osservazioni svolte nel tempo dall'OIV; delle indicazioni delle Linee guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale (Dipartimento della funzione pubblica, dicembre 2019); nonché degli spunti emersi nel corso della riunione conclusiva della valutazione 2020.

Tra gli allegati prima richiamati viene in evidenza il "dizionario dei comportamenti attesi", introdotto per la prima volta in questa edizione del SMVP (si veda, comunque, in proposito quanto contenuto nel verbale n. 1/2020 dell'OIV scrivente), che definisce le competenze professionali, quelle manageriali e di leadership, nonché i comportamenti organizzativi previsti per il personale dei diversi livelli (dal direttore generale ai dipendenti "B"), individuando le aree e i comportamenti richiesti a ciascuno: è così possibile -per ognuno degli interessati- meglio orientarsi nella rispettiva azione quotidiana. Peraltro, il "dizionario" è -per parti- presente nelle diverse schede individuali, che non sono cambiate rispetto al recente passato e che sono anch'esse allegate al documento in esame.

Proprio la visione complessiva delle "aree comportamentali" e dei "comportamenti specifici", rappresentati insieme nel "dizionario", induce a chiedersi le ragioni per le quali taluni comportamenti siano ascrivibili ad alcuni livelli e non anche ad altri (ad esempio: l'utilizzo della conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione è riferita ai soli 'D resp.' e agli 'EP', non ai dirigenti e al direttore generale; altrettanto dicasi per l'introduzione di buone pratiche da contesti esterni ed il trasferimento delle proprie all'esterno): in proposito, dopo un congruo periodo di sperimentazione del "dizionario" così come definito, potrebbe tornare utile una sua riconsiderazione ed un suo affinamento, con riflessi su tutto il SMVP.

Più in generale, intorno al SMVP vi sono alcuni temi rilevanti, sui quali l'OIV ritiene utile richiamare l'attenzione.

Il Rettore ha definito l'agenda strategica per l'Università dell'Aquila, per gli anni 2020-2025, incentrandola su: giustizia sociale, sviluppo sostenibile e apertura internazionale; tuttavia il documento -pur attento e



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

pregevole, sia per le linee di sviluppo riguardanti direttamente l'Ateneo, che per quelle concernenti, più in generale, il territorio- dovrà inevitabilmente essere rivisto a causa delle problematiche poste e dai cambiamenti richiesti a seguito dei devastanti effetti della pandemia da Covid-19.

L'integrazione tra il ciclo della *performance* e quello del bilancio, pur avviato, non è ancora realizzato, nonostante l'impegno profuso da alcune strutture dell'Amministrazione e sembra richiedere, per la sua migliore impostazione ed implementazione, una maggiore attenzione da parte degli Organi decisionali dell'Ateneo, ai diversi livelli.

Gli obiettivi debbono essere sempre meglio correlati alla quantità ed alla qualità delle diverse risorse disponibili, a questo proposito vale richiamare l'attenzione su almeno due circostanze.

Ci si riferisce, anzitutto, al perdurante calo delle unità in servizio di personale tecnico-amministrativo. Nei primi otto mesi del 2020, altri quattordici elementi inquadrati soprattutto nei livelli 'D' e 'C' hanno lasciato senza sostituzione l'Ateneo, cosicché la diminuzione, dal 2017 all'attualità, è vicina al dieci per cento del totale. Inoltre, continuano a mancare dirigenti diversi dal direttore generale e gli 'EP' in servizio sono solamente otto, rispetto ai tredici del 2017.

Poi, alla composizione interna del FFO -fonte principale delle risorse finanziarie a disposizione- che annualmente viene assegnato all'Ateneo. Infatti, se l'ammontare complessivo della contribuzione non è sostanzialmente cambiato, in termini assoluti, dal 2017 al 2020, diminuendo da 76.7 a 75.0 Meuro; la quota 'base' è passata da 61.4 Meuro nel 2017 agli attuali 49.3; quella 'premiata' da 15.3 a 18.9; e quella 'perequativa' da zero a 6.8. Ed è noto che la 'base' viene attribuita a ciascuna università in relazione al suo peso relativo; la 'premiata' è legata alla qualità dell'offerta formativa, della ricerca e delle sedi didattiche; la 'perequativa' deriva da situazioni di sotto-finanziamento. La seconda e la terza delle quote considerate hanno una evidente maggiore aleatorietà rispetto alla prima. Ma anche la quota 'base' -presso Univaq- sta aumentando i suoi contenuti meno certi; essa, infatti, è composta dalla parte 'storica', nonché da quella che deriva dal c. d. 'costo standard per studenti', e la seconda (parametrata al numero effettivo degli iscritti entro il primo anno fuori corso) sta diventando sempre più rilevante, infatti -se nel 2018, i 55.2 Meuro di quota base erano costituiti, rispettivamente, da 39.0 di 'storica' e 16.2 di 'studenti'- nel 2020, il totale è 49.3 e i due valori sono 32.7 e 16.6.

Infine, un cenno sembra doveroso ai cambiamenti che stanno avvenendo, non solo nel mondo del lavoro e nel modo di lavorare, anche per effetto della accelerazione portata dalla pandemia in corso.

Se, negli ultimi anni, quasi inconsapevolmente, tutti noi abbiamo riorganizzato parte del nostro quotidiano in funzione delle opportunità offerte dal digitale, il lavoro è quello che più ne è risultato inciso.

Come detto in apertura, il personale di Univaq sta operando attualmente in modalità 'lavoro domiciliare emergenziale' e nel breve periodo alcuni costi, prima molto significativi si sono fortemente ridotti (si pensi,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

ad esempio, agli oneri per viaggi e trasferte); altri sono aumentati (sempre ad esempio, l'automazione dei processi, *software*, elaborazione dati e reti IT); altri ancora hanno cambiato le loro caratteristiche (ancora ad esempio, le spese per le pulizie, all'interno delle quali le sanificazioni ambientali sono diventate prevalenti); e nuovi oneri si sono aggiunti (per assicurare la prevista distanza fisica tra gli operatori, per i banchi monoposto, per le partizioni mobili, etc).

Peraltro, l'elemento più rilevante, ad opinione di chi scrive, sarà -nel medio e lungo periodo- il lavoro e, più in generale, le attività svolte da remoto.

Il lavoro agile (come lo definisce il legislatore dell'emergenza), il lavoro flessibile, il tele-lavoro, lo *smart-working* (dove *smart* è un acronimo per riferirsi ad obiettivi: *specific; measurable; achievable; realistic; time related*) sono già noti ed applicati anche nelle pubbliche amministrazioni, ma la pandemia sta dimostrando la possibilità di una loro assai maggiore, se non totalitaria, diffusione, con conseguenze molto ampie sia sui lavoratori, sia sui datori di lavoro.

Se i primi potranno probabilmente operare in un contesto di maggiore benessere psico-fisico, per i secondi e per le istituzioni si pongono nuove, assai rilevanti opzioni organizzative e d'investimento di risorse. Ad esempio: potrà non essere necessario assicurare a ciascun operatore un suo spazio dedicato all'interno della struttura (con conseguenze sugli immobili in uso e sull'edilizia); i beni strumentali non saranno più concentrati nei locali del datore di lavoro, ma diffusi; i servizi destinati al miglioramento della vita quotidiana dei dipendenti all'interno della struttura (mense, etc) sembrano destinati ad un forte ridimensionamento; il sistema dei trasporti, non solo sugli attuali percorsi casa-lavoro, risulterà ridimensionato; etc.

In sintesi, le questioni organizzative interne ed esterne alle strutture e quelle di regolazione dei rapporti di lavoro avranno bisogno di essere 'ricalibrate' per aspetti non secondari delle relazioni sindacali e non solo.

Tutto ciò si ritiene debba essere oggetto di attenta riflessione e di adeguato approfondimento.

* * *

Conclusivamente, l'OIV ritiene che:

- a) i documenti elaborati dagli uffici dell'Ateneo appaiono sufficientemente strutturati e rispondenti alla metodologia di base voluta dal legislatore e dalle diverse autorità che curano l'applicazione generale del sistema ed esprime -pertanto- parere favorevole al loro ulteriore *iter*;
- b) per il resto valgono le considerazioni e raccomandazioni sopra esposte.

OMISSIS



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA
Organismo Indipendente di Valutazione

Non essendovi altri argomenti da esaminare il Presidente dichiara sciolta la riunione alle ore 15:20.

Il Segretario

Annamaria Nardecchia

Il Presidente

Prof. Michele Pisani