



Nucleo di Valutazione di Ateneo

Verbale n. 2/2022

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

SEDUTA DEL 31 GENNAIO 2022
VERBALE N. 2

Alle **ore tredici** del giorno **trentuno** del mese di **gennaio** dell'anno **duemilaventidue**, si è riunito, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi del Sannio, regolarmente convocato in modalità remota via *webex*, con avviso del 24 gennaio 2022, per discutere e deliberare sui seguenti punti all'ordine del giorno:

- 1. Comunicazioni.**
- 2. Parere sull'aggiornamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" - anno 2022.**

Si procede alla verifica dei presenti.

Risultano:

| | Presenti | Assenti | Assenti Giustificati |
|--|----------|---------|----------------------|
|--|----------|---------|----------------------|

Il Coordinatore

| | | | |
|-----------------------------|-----|-------|-------|
| Professore Roberto JANNELLI | [X] | [...] | [...] |
|-----------------------------|-----|-------|-------|

Componenti

| | | | |
|-------------------------|-----|-------|-------|
| Professore Paolo ATZENI | [X] | [...] | [...] |
|-------------------------|-----|-------|-------|

| | | | |
|---------------------------|-----|-------|-------|
| Professore Giovanni BETTA | [X] | [...] | [...] |
|---------------------------|-----|-------|-------|

| | | | |
|-----------------------------------|-----|-------|-------|
| Dottore Bernardo Maria IANNETTONE | [X] | [...] | [...] |
|-----------------------------------|-----|-------|-------|

Rappresentante del PTA in Senato Accademico

| | | | |
|-----------------------|-----|-------|-------|
| Dottore Fabio CORSALE | [X] | [...] | [...] |
|-----------------------|-----|-------|-------|

Rappresentante degli Studenti

| | | | |
|--------------------------|-----|-------|-------|
| Signora Giovanna COLETTA | [X] | [...] | [...] |
|--------------------------|-----|-------|-------|

PTA in servizio presso l'U.O. "Qualità e Valutazione"

| | | | |
|----------------------------|-----|-------|-------|
| Signora Daniela CARBONELLI | [X] | [...] | [...] |
|----------------------------|-----|-------|-------|

Le funzioni di Presidente vengono svolte dal Coordinatore del Nucleo di Valutazione, Professore Roberto JANNELLI.

Le funzioni di Segretario Verbalizzante vengono svolte dalla Signora Daniela CARBONELLI

Il Coordinatore, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OMISSIS

- 1. Parere sull'aggiornamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" - anno 2022.**

Il Nucleo di Valutazione, a valle delle interazioni avvenute con l'Amministrazione, esprime parere positivo sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance



- anno 2022 (Allegato 5), ai fini della sua adozione secondo quanto indicato nel D.lgs. 74/2017. Il documento recepisce le principali indicazioni suggerite dal Nucleo stesso nel ciclo precedente e quelle emerse durante le interazioni preliminari. Il Nucleo rileva che il Sistema evidenzia livelli di evoluzione positivi nel tempo ed auspica che possa ulteriormente continuare il percorso di graduale ma costante crescita intrapreso.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 presenta, rispetto ai precedenti cicli, ulteriori evoluzioni. In particolare, il Nucleo osserva positivamente come:

- l'aggiornamento 2022 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università degli Studi del Sannio, può essere considerato quale ulteriore passo di un processo generale di ripensamento complessivo delle modalità di valutazione della *performance* adottate dall'ateneo; processo che, evidentemente, richiederà, non solo lavori di revisione periodici frutto della interazione tra la *governance* e il Nucleo di Valutazione, ma soprattutto la messa a punto e il perfezionamento degli strumenti informatici indispensabili a tradurre in termini operativi ciò che il Sistema prevede;
- la versione 2022 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, oltre l'aggiornamento del paragrafo 2) nel quale si forniscono informazioni sulla nuova organizzazione degli uffici e sulla dotazione organica, introduce alcune modifiche alla metodologia di assegnazione e valutazione della performance organizzativa della struttura operativa, e introduce, l'assegnazione di obiettivi individuali al personale di categoria D e C assegnatario di posizione organizzativa;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato redatto tenendo conto dei suggerimenti e delle proposte del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Di seguito si riepilogano i principali punti che costituiscono oggetto dell'aggiornamento 2022:

- *Obiettivi di performance organizzativa*

Verranno assegnati esclusivamente al livello di Settore invece che alle singole unità organizzative, allo scopo di evitare un numero eccessivo di obiettivi frammentari e scarsamente significativi. Si ricorda che nell'attuale struttura organizzativa la responsabilità di settore è assegnata a dipendenti della categoria EP.

Gli obiettivi di performance organizzativa possono coprire un arco di programmazione triennale.

- *Obiettivi di performance individuale*

A ciascun dipendente cui è stata attribuita una Posizione Organizzativa (dipendenti di categoria D e C cui è assegnata la responsabilità di una unità organizzativa o di una specifica attività) verranno assegnati dal Direttore Generale uno o più obiettivi individuali annuali.

- *Misurazione della performance individuale*

a) Dipendenti di categoria EP

La performance individuale dei dipendenti di categoria EP è determinata per il 60% dal risultato della performance organizzativa del settore cui essi sono preposti, per il 30% dal risultato della valutazione dei comportamenti e delle capacità esibite e per il restante 10% dal risultato conseguito complessivamente dall'Ateneo nei questionari sulla qualità dei servizi erogati nell'ambito del progetto *Good Practice*.



b) Dipendenti di categoria D e C titolari di posizioni organizzative

La performance individuale è determinata per il 30% dal risultato della performance organizzativa del Settore di appartenenza del dipendente titolare di P.O., per il 30% dal risultato conseguito nella realizzazione dell'obiettivo individuale (ovvero degli obiettivi individuali) che gli è stato assegnato, per il 30% dal risultato della valutazione dei comportamenti e delle capacità esibite e per il restante 10% dal risultato conseguito complessivamente dall'Ateneo nei questionari sulla qualità dei servizi erogati nell'ambito del progetto *Good Practice*.

- Valutazione dei risultati

Il Direttore Generale valuta:

- i risultati degli obiettivi di performance organizzativa assegnati ai Settori;
- di concerto con il Responsabile di Settore, i risultati degli obiettivi di performance individuale assegnati ai dipendenti titolari di P.O.;
- i comportamenti e le capacità esibite dai dipendenti di categoria EP Responsabili di Settore.
- i comportamenti del personale di categoria EP titolare di responsabilità ad interim di una unità organizzativa in relazione a tale ulteriore posizione.

I dipendenti di categoria EP Responsabili di Settore valutano i comportamenti e le capacità esibite dai dipendenti titolari di P.O. inquadrati nel proprio settore.

I Responsabili di Unità Organizzativa valutano i comportamenti e le capacità esibite dai dipendenti di categoria C e B inquadrati nella propria unità.

- Dipendenti con responsabilità ad interim

Ai dipendenti di categoria EP ai quali è assegnata la responsabilità ad interim di una unità organizzativa in aggiunta alla responsabilità di un settore verranno assegnati obiettivi individuali in relazione alla responsabilità ad interim dell'unità organizzativa.

In tale ipotesi, la performance individuale è determinata analogamente a quella dei dipendenti di categoria D e C titolari di posizione organizzativa, di cui al punto 3) b), con la precisazione che la valutazione dei comportamenti manifestati dal dipendente in relazione alla responsabilità ad interim verranno anch'essi valutati dal Direttore Generale.

Ai dipendenti di categoria D e C ai quali è assegnata ad interim la responsabilità di una unità organizzativa verranno assegnati gli obiettivi individuali per ogni unità organizzativa della quale essi sono responsabili effettivi e ad interim.

- Tabella di collegamento tra risultato performance individuale e percentuale retribuzione accessoria

La tabella che mette in relazione la percentuale di conseguimento della performance individuale con la misura della retribuzione accessoria non va inserita nel SMVP ma più correttamente deve formare oggetto di contrattazione integrativa.

Allo stesso modo sarà oggetto di contrattazione sindacale la misura dell'eventuale collegamento tra percentuale di conseguimento della performance individuale e criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ovvero di posizioni organizzative.

Il Nucleo di Valutazione, esprimendo parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022, formula le seguenti osservazioni:



- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022, al pari dell'edizione 2021, rileva come sia stata avviata la riflessione sul tema del raccordo tra pianificazione operativa e bilancio, ravvisando la necessità di far convergere maggiormente i due processi sul piano temporale. Il Nucleo evidenzia l'importanza, tramite un processo graduale ma continuo, di integrare pianificazione operativa e ciclo di bilancio, insieme ad una adeguata esplicitazione del legame tra la performance e la pianificazione finanziaria, ossia come venga gestita la relazione tra obiettivi e risorse necessarie per la loro realizzazione.

Esauriti i punti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa la riunione alle ore 13:40. Redatto, letto e approvato seduta stante.

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(SIGNORA DANIELA CARBONELLI)**

(Firma autografa sostituita dall'indicazione a stampa del
firmatario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n.
39/1993)

**IL COORDINATORE
(PROFESSORE ROBERTO JANNELLI)**

(Firma autografa sostituita dall'indicazione a stampa del
firmatario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n.
39/1993)