



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.

Approvazione verbale seduta precedente

Si procede alla lettura del verbale n. 9 del 3 dicembre 2019, già anticipato via mail a tutti i partecipanti.

Il verbale viene approvato all'unanimità

* * *

In ordine al **punto n. 1** dell'o.d.g. non ci sono comunicazioni.

* * *

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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

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.

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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

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.

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.

* * *



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Organismo Indipendente di Valutazione

Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha inteso rafforzare il ruolo di cittadini e utenti nel ciclo di gestione della performance. In particolare, il nuovo articolo 19-bis ha introdotto importanti innovazioni incidendo sulla disciplina relativa al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa.

Le disposizioni introdotte, infatti, prevedono che *“i cittadini, anche in forma associata partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo”*

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con le *“Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”*, emanate nel novembre 2019, individua alcuni "requisiti minimi" a cui deve ispirarsi il modello di valutazione partecipativa predisposto dall'amministrazione.

L'OIV richiama la necessità che l'amministrazione definisca un modello di valutazione partecipativa rispettoso delle linee guida e dei requisiti minimi definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. A valle di questo processo, al fine di consentire di dare attuazione alla disposizione soprarichiamata, si dovrà definire uno *“schema di comunicazione all'OIV del grado di soddisfazione”*, coerente con gli oggetti valutati prescelti nel modello definito e con le dimensioni della performance organizzativa coinvolte. Tale schema deve contenere almeno: le generalità di chi fa la segnalazione (non saranno prese in considerazione quelle anonime), l'oggetto, la struttura organizzativa interessata, il periodo di riferimento, la descrizione sintetica dell'eventuale episodio di contatto con l'amministrazione, la valutazione.

Tale modulo può essere inoltrato all'OIV per il tramite del sito web di Ateneo.

Il portale di Univaq, infatti, reca una pagina dedicata all'OIV. Si chiede, pertanto, che in detta pagina -a cura della Struttura di supporto e sotto la vigilanza del coordinatore della valutazione partecipativa - vengano al più presto inserite le seguenti informazioni:

- le modalità da seguire per la trasmissione di una segnalazione;
- il nome o i contatti dell'ufficio competente a ricevere la segnalazione (identificato in quello di supporto all'OIV);
- due indirizzi di posta elettronica: uno di PEC collegato al sistema di protocollo e uno di posta ordinaria;
- il modello di segnalazione che presenti gli elementi richiesti.

L'OIV, fatto salvo il caso di segnalazioni ritenute particolarmente rilevanti dall'ufficio ricevente, esaminerà ogni trimestre una reportistica predisposta dalla Struttura di supporto.

La reportistica dovrà consentire all'OIV di analizzare le segnalazioni ricevute al fine di individuare le unità organizzative interessate, evidenziare le segnalazioni rilevanti, registrare quelle ricorrenti, identificare punti di forza e di debolezza della performance organizzativa.

Gli esiti del monitoraggio -dei quali si tiene eventualmente conto in sede di valutazione della performance organizzativa e nei connessi referti- sono comunicati agli Organi di vertice interessati ed alla dirigenza.

Costituiscono parte integrante del presente verbale le dichiarazioni dei proff. Michele Pisani e Ivo Biagianti di presa visione per via telematica e di approvazione del verbale n. 9 del 3 dicembre 2019 e del presente verbale.

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

Il Segretario

Annamaria Nardecchia

Il Presidente

Prof. Michele Pisani