



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

ATTI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Seduta del 7 dicembre 2017

VERBALE N. 13

Rep. n. 335/2017
Prot. n. 154459 del 07/12/2017

Titolo II Classe 4 Fasc. 1-2017

Allegati 1

L'anno 2017 (duemiladiciassette)

in questo giorno di giovedì 7 (sette)

del mese di dicembre alle ore 8,30 (otto e trenta)

si è riunito, concordando di avvalersi di strumenti telematici di lavoro collegiale, il Nucleo di valutazione di Ateneo costituito con D.R. rep. n. 399/2016, prot. n. 28685 del 11 marzo 2016 e integrato con D.R. Rep. n. 1331/2017, prot n. 105179 del 02 ottobre 2017.

Coordina la Prof.ssa Cristiana Fioravanti.

Prof.ssa Cristiana Fioravanti - presente

Dott.ssa Ilaria Adamo - presente

Prof. Bruno Moncharmont - presente

Prof. Massimo Tronci - presente

Prof. Matteo Turri - presente

Sig. Andrea Pellegrinelli - presente

Partecipa alla riunione, inoltre, la Dott.ssa Monica Campana con funzioni di Segretaria Verbalizzante.

La partecipazione della maggioranza dei membri rende valida la presente seduta telematica.

Ordine del giorno:

1) *Parere sul nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.*

Sul 1° e unico oggetto – Parere sul nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lettera a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (lettera a), e comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione (lettera b), prende in esame la nuova bozza di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance pervenuta dall'Ateneo in data 1 dicembre 2017 (Allegato 1 al presente verbale) con lettera prot. 151845, al fine di esprimere il necessario parere vincolante ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione apprezza lo sforzo effettuato finalizzato all'adeguamento normativo alle previsioni del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. 74/2017. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance presentato è ben strutturato e coerente con le previsioni normative, in particolare si ritiene positiva ed innovativa la distinzione tra i momenti di misurazione e valutazione della performance.

Si segnalano però i seguenti punti che dovranno essere adeguati affinché il Nucleo possa esprimere un parere definitivo.

- A pag. 7, nella definizione di “valutazione”, è necessario che la stessa sia basata su elementi fattuali e circostanziati;
- Nelle tabelle alle pagine 12 e 13 si segnala che nelle fasi di programmazione e valutazione effettuate dalla Governance, tra i soggetti coinvolti va aggiunto anche il Consiglio di Amministrazione, inoltre si ritiene che nella fase di Programmazione debba necessariamente essere indicata la Direzione Generale tra i soggetti coinvolti (indicando, a pag. 13 il supporto dell'Ufficio Programmazione e controllo);
- A pag. 19, è la “performance organizzativa” nella sua globalità che deve contribuire all'assicurazione della qualità prevista dal sistema AVA e non solo la “performance relativa all'ambito di azione del Direttore Generale, ossia alla struttura tecnico amministrativa”;
- A pag. 22, nella colonna “Responsabile della valutazione della performance organizzativa” i soggetti da indicare sono:
 - Rettore e CdA, nell'esercizio delle proprie funzioni di indirizzo e controllo, con l'indicazione dell'ufficio che fornirà il supporto
 - Nucleo OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni e della validazione della relazione sulla performance con il supporto dell'Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza.
- Il monitoraggio del punto 2a) della tabella “Fasi e tempi” di pag. 23 deve essere espressamente finalizzato anche all'adeguamento degli obiettivi
- Nella medesima tabella, in coerenza con quanto indicato sopra, la fase di “Valutazione della performance istituzione e organizzativa” va distinta in:
 - 5a) Valutazione della performance istituzione e organizzativa di responsabilità di

- Rettore e CdA nell'esercizio delle proprie funzioni di indirizzo e controllo (performance istituzionale)
- Direttore Generale e Dirigenti (performance organizzativa)
con l'indicazione da parte dell'Ateneo dell'ufficio di supporto
- 5b) Valutazione della performance organizzativa di responsabilità del NdV-OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni e della validazione della relazione sulla performance, con il supporto dell'Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza
- Alle pagine 25 e 26 è necessario riformulare in modo più chiaro il paragrafo relativo alla valutazione dei comportamenti prioritari; una possibile formulazione potrebbe essere la seguente: "Saranno inoltre allegare al Piano Integrato le schede con i valori attesi dei comportamenti organizzativi di tutto il personale; in particolare, ai comportamenti organizzativi ritenuti "prioritari" per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione verrà assegnato un valore atteso compreso nelle fasce più alte. Quindi nell'ambito del Piano Integrato, ad un innalzamento del valore atteso di un comportamento al livello ottimo dovrà corrispondere una diminuzione del valore atteso di altri comportamenti organizzativi ad un livello almeno sufficiente.

La valutazione comportamentale ai fini della performance individuale sarà premiata, secondo quanto definito in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa, a seguito del raggiungimento dei valori attesi di tutti i comportamenti, con particolare attenzione a quelli prioritari.

La valutazione del dipendente si considera negativa se la media complessiva dei comportamenti risulta inferiore al livello "sufficiente" (nell'attuale scheda livello 7-9). Ai sensi dell'art. 3 comma 5-bis del D. Lgs. 150/2009, la valutazione negativa così definita rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini del licenziamento disciplinare previsto dall'art. 55-quater comma 1 lettera f-quinquies del D.Lgs. 165/2001.

In fase di valutazione, se il lavoratore raggiunge un livello di prestazione inferiore a quello atteso ma almeno sufficiente non accederà ai sistemi premiali secondo quanto definito in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa, ma non rientrerà nella fattispecie prevista dall'art. 3 comma 5-bis del D. Lgs. 150/2009 e per gli effetti dell'art. 55-quater comma 1 lettera f-quinquies del D.Lgs. 165/2001."

- A pag. 26 la prima fase del paragrafo "Soggetti coinvolti" è ridondante e già spiegata nella procedura di valutazione del Direttore Generale, se ne raccomanda l'eliminazione per maggiore chiarezza e fluidità del testo.
- Al fondo della tabella di pag. 30 è opportuno ribadire che "E' fatta salva la possibilità di variare gli obiettivi assegnati secondo quanto indicato nella sezione "Procedure" a pagina 31." La medesima dicitura andrà inserita nei seguenti punti:
 - Alla fine del punto 1 della "Procedura di Valutazione del Direttore Generale" di pag. 32
 - Alla fine del punto 1 della "Procedura di Valutazione dei Dirigenti" di pag. 33
 - Alla fine del punto 2 della "Procedura di Valutazione del personale non dirigenziale titolare di posizione organizzativa" di pag. 35
 - Alla fine del punto 1 della "Procedura di Valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa" di pag. 38
- Riformulazione delle procedure di pag. 31 come segue:

“Salvo indicazioni contrarie, gli obiettivi (sia le performance individuali di risultato che le performance comportamentali attese) devono essere raggiunti entro il 31/12 dell’anno n.

Per le strutture e per tutto il personale a cui sono assegnati obiettivi, ove nel corso dell’esercizio si registrino accadimenti che vadano ad impedire o modificare il raggiungimento degli obiettivi preventivamente assegnati, gli stessi saranno tempestivamente rinegoziati, su richiesta dell’interessato o dell’Ateneo. In tali casi, in forma scritta, dovrà essere esplicitata compiutamente la motivazione, che dovrà essere basata su elementi fattuali e gli obiettivi da raggiungere entro l’anno n potranno essere riassegnati di norma entro il 30/09 dell’anno n, fatta eccezione per il verificarsi di accadimenti successivi straordinari.

Nei casi di variazione della struttura di afferenza organizzativa, il personale potrà decidere, concordando con la Direzione Generale, di portare a termine l’obiettivo assegnato a inizio periodo, oppure optare per l’assegnazione di un nuovo obiettivo, presentando comunque, una relazione sullo stato d’avanzamento lavori dell’obiettivo originario.

Di tutte le variazioni degli obiettivi dovrà essere data tempestiva comunicazione al Nucleo di Valutazione e delle stesse dovrà essere esplicitamente riferito nella Relazione sulla performance, anche ai fini della relativa validazione.”

- Riformulazione del punto 4 della “Procedura di Valutazione del Direttore Generale” di pag. 32 come segue:

“4) Proposta di valutazione del Direttore Generale, ai sensi della normativa vigente, relativa all’anno n da parte del Nucleo di Valutazione; il Nucleo potrà eventualmente chiedere al Direttore Generale di essere presente in audizione per fornire ulteriori elementi utili alla valutazione; la proposta di valutazione sarà in ogni caso inviata al Direttore Generale, che avrà dieci giorni lavorativi per presentare eventuali controdeduzioni documentate. Successivamente il Nucleo trasmetterà la suddetta proposta, unitamente a tutta la documentazione acquisita a tal fine, all’Ufficio competente per la trattazione in Consiglio di Amministrazione.”
- Con riferimento alla “Procedura di riesame” il Nucleo ne chiede la revisione tenendo conto di quanto segue. Il D.Lgs. 150/2009 prevede all’art 7, comma 2-bis che il SMVP contenga indicazioni relative alle “procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.” Ad avviso di questo Nucleo, è quindi chiaro che il tentativo di conciliazione così inteso riguarda contestazioni e/o conflitti, per ragioni che derivino esclusivamente da mancata valutazione degli elementi aventi evidenza fattuale, da motivazione lacunosa, o da errori procedurali e formali (coincidente quindi con ciò che attualmente prevede la procedura di riesame) e non un tentativo di conciliazione nel merito della valutazione stessa. Si raccomanda inoltre di prevedere come componente della Commissione un docente/esperto giuslavorista, a tutela dell’Ateneo qualora il soggetto che richiede l’attivazione della procedura sia assistito da un legale.
- Inoltre, considerato che con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 (pubblicata lo scorso 5 dicembre) il Consiglio dell’Autorità ha approvato l’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, si raccomanda una revisione dell’intero Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alla luce delle indicazioni specifiche relative alle Università, con particolare riferimento al rapporto tra Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Nucleo infine, con riferimento alla condivisione della valutazione della performance comportamentale, che, secondo quanto indicato nel SMVP, sarà effettuata dal Direttore Generale e dai Dirigenti, rileva che tale procedura non risulta pienamente funzionale con l'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo e con le funzioni del personale interessato, in particolare la soluzione proposta prospetta un impegno che pare eccessivamente gravoso per il Direttore Generale, nell'ambito dell'attività complessiva. Pertanto, si raccomanda un attento monitoraggio dello svolgimento della procedura per evitare che, se l'ipotizzata scarsa funzionalità dovesse risultare effettiva, ciò comporti la mancata applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il Nucleo ricorda altresì la necessità che, a valle dell'adozione, sia effettuata tempestivamente una capillare azione di illustrazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a tutto il personale dell'Amministrazione.

Null'altro essendovi da deliberare, alle ore 19,35 il Nucleo ha considerato conclusi i propri lavori.

Il presente verbale viene letto e approvato dai partecipanti seduta stante, attraverso conferma tramite mail.

La Segretaria
(F.to dott.ssa Monica Campana)

La Coordinatrice
(F.to prof.ssa Cristiana Fioravanti)