



**DELIBERA DEL
NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEDUTA DEL 18 DICEMBRE 2020**

Il giorno 18 dicembre 2020, alle ore 11.00, previa regolare convocazione Prot n. 225924 del 15/12/2020 Fasc. 2020-II/15.4, il Nucleo di Valutazione si è riunito in via telematica tramite Google Meet.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Enrico Marone e i Membri: Prof.ssa Adelina Adinolfi, Prof.ssa Deborah Agostino, Prof. Simone Guercini, Dott.ssa Emanuela Stefani, Dott. Paolo Tessitore e Prof. Nicola Torelli. Sono assenti giustificati il Sig. Matteo Diciotti e il Sig. Francesco Masciavè.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Valentina Papa.

Sono altresì presenti Chiara Brusco, Claudia Conti, Silvia Roffi, Francesca Salvi del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione – Struttura Tecnica Permanente.

I presenti si sono riuniti per trattare il seguente ordine del giorno:

- 1. COMUNICAZIONI;**
- 2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ATENE0 2021;**
- 3. BILANCIO UNICO DI PREVISIONE 2021.**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

OMISSIS

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ATENE0 2021

OMISSIS

Delibera n. 17

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ Visto il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, contenente “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, e le modifiche introdotte dal D. lgs. 75/2017;
- ✓ Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e le modifiche introdotte dal D.lgs. 74/2017;
- ✓ vista la L. 240/2010 contenente norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;

- ✓ visti la L. 190/2012, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e il D.lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ Vista la L. 98/2013 che ha previsto che “il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli Enti di ricerca ex D.lgs 213/2009 sia svolto dall’ANVUR nel rispetto dei principi di cui all’art. 3 ed in conformità con i poteri di indirizzo della commissione di cui all’art. 5 citato del D.lgs 150/2009”, ora ANAC;
- ✓ Visto il D.lgs 90/2014 con cui le funzioni di ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri”;
- ✓ visto D.lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”;
- ✓ Viste le “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani” (delibera ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015), la “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020” (approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20/12/2017) e le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane” (delibera ANVUR n. 18 del 23 gennaio 2019);
- ✓ Vista la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- ✓ Visto l’art. 263 c. 4bis del Decreto Legge del 19 maggio 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77), che dà “Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile”, collegate anche ai sistemi di valutazione delle performance;
- ✓ Considerate le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul “Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”;
- ✓ Considerate le Linee Guida 1-5 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la gestione del ciclo delle performance;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro del comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018 sottoscritto in data 19 luglio 2018;
- ✓ Richiamati i pareri precedentemente espressi dal Nucleo di Valutazione/OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019 (delibere 1/2019 e 17/2019) e 2020 (delibere 21/2019 e 16/2020);
- ✓ Richiamate le ulteriori considerazioni sull’attuazione del ciclo delle performance espresse dal Nucleo di Valutazione/OIV nella Relazione annuale 2020 – Sezione sul funzionamento complessivo e sviluppo del Sistema di gestione della Performance (delibera 13/2020);
- ✓ visto il “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021”, trasmesso dall’amministrazione al Nucleo di Valutazione con nota Prot. n. 191927 del 16 novembre 2020, e considerate le modifiche successivamente apportate al testo comunicate dall’amministrazione con messaggio e-mail del 7 dicembre 2020;

ESPRIME

parere positivo al documento denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021”, per le ragioni e con le considerazioni di seguito espresse.

Il documento mantiene complessivamente stabile l’impianto del sistema 2020, ma presenta significative innovazioni sia nella forma che nei contenuti, volte ad aumentarne la chiarezza espositiva, a semplificare il modello di valutazione e a superare alcune criticità del sistema precedentemente indicate sia da ANVUR che dal Nucleo di Valutazione. In particolare si osserva:

- **Articolazione del documento.** Si ritiene efficace la scelta dell’Amministrazione di semplificare la struttura e il linguaggio, per agevolare la comprensione di questi temi anche presso i meno esperti della materia e di conseguenza favorire una maggiore condivisione da parte di tutto il personale dei principi e dei metodi esposti nel documento.
- **Performance organizzativa di Ateneo.** Rispetto a questo ambito si conferma sostanzialmente l’impianto dei SMVP 2019 e 2020; il documento fissa alcuni criteri generali per l’individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target, sottolineando l’esigenza che la misurazione e valutazione dei risultati avvenga in modo quanto più possibile oggettivo e a tal fine prevedendo di fissare nel Piano Integrato, per ciascun obiettivo, una adeguata combinazione di indicatori di efficacia, efficienza e customer satisfaction.
- **Performance organizzativa di struttura.** Questo ambito di valutazione viene ora ricondotto nel concetto più generale di performance organizzativa dell’ente; inoltre, alla luce dell’esperienza degli ultimi due anni, è oggetto di una revisione dell’impianto rispetto alle precedenti versioni del sistema. A questo livello si prevede che ogni struttura declini un’azione di processo e una di progetto (eventualmente distinte per sottostruttura nel caso di strutture molto complesse e con mission eterogenee) e per le quali si fissa che gli indicatori di risultato siano la variazione della soddisfazione dell’utenza e il rispetto di un cronoprogramma. Rispetto all’uso degli indicatori di customer satisfaction, risulta consolidato il meccanismo di calcolo delle valutazioni.
- **Performance individuale.** Le fasi, tempi e modi di valutazione della performance individuale e le procedure di conciliazione sono espresse con chiarezza. Si apprezza definizione di metodi di valutazione della prestazione individuale che minimizzino l’intrinseca discrezionalità di questo ambito, attraverso la definizione di un catalogo dei comportamenti organizzativi definito nel dettaglio per ogni categoria professionale, l’esplicitazione dei livelli di graduazione dei giudizi e dei punteggi, la previsione di un meccanismo di calibrazione della performance individuale finalizzato a mitigare il rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee.
- **Implementazione dell’applicativo Performance.** Si apprezza l’impegno costante allo sviluppo del sistema informativo a supporto della valutazione, adeguandolo rapidamente alle evoluzioni del sistema (inclusione della performance organizzativa di struttura).

Il Nucleo, nell’esprimere parere positivo sul SMVP 2021 e nella consapevolezza che la maturazione dei metodi e degli strumenti richiede tempi ampi, invita fin d’ora l’amministrazione a perseguire l’evoluzione continua del proprio modello di valutazione delle performance, in particolare nella direzione di affiancare agli attuali strumenti di analisi dell’efficacia (valutazioni di risultato provenienti dalle customer) ulteriori indicatori, di efficienza (misura del rapporto tra risorse

impiegate e prodotti) e di processo (estendendo la valutazione al solo rispetto del cronoprogramma). A tale scopo si ritiene utile affiancare al parere una breve nota ([allegato 2020_17_A](#)) in cui si forniscono alcuni elementi di riflessione e suggerimenti che potrebbero andare nella direzione sopra indicata.

OMISSIS

Alle ore 13.40 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
Enrico Marone

Il Segretario
Valentina Papa