



**UNIVERSITÀ  
DI FOGGIA**



**il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo**  
Prof. Tommaso Minerva

**VERBALE DELLA RIUNIONE TELEMATICA  
DEL 25/26 GENNAIO 2018**

Via Gramsci, 89/91  
71122 . Foggia . Italia  
Telefono +39 0881 338 563/350/348  
Fax +39 0881 338 383

*nucleoval@unifg.it*  
*www.unifg.it*



Il giorno 25 gennaio dell'anno 2018, alle ore 12.00 si è aperta la riunione telematica del Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA), nominato con D.R. n° 461 del 15 aprile 2016 per il quadriennio 2016-2020, e modificato con D.R. n° 1335 del 17 novembre 2017, per discutere il seguente ordine del giorno:

1. parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017;
2. proposta di calendario annuale riunioni del NVA;
3. adozione di una procedura di verbalizzazione immediata per punti di non particolare complessità ma rilevanti ai fini della approvazione negli OO.AA;
4. varie ed eventuali.

Sono presenti, in collegamento telematico:

- il Prof. Tommaso MINERVA (Presidente del NVA);
- il Prof. Corrado CROCETTA (componente del NVA);
- la Prof.ssa Antonella PAOLINI (componente del NVA);
- la Dott.ssa Emanuela STEFANI (componente del NVA);
- la Sig.ra Silvia TEDESCO (componente del NVA).

Assistono la dott.ssa Stefania d'ALESSANDRO, il Sig. Bruno MAZZI e la dott.ssa Anna Maria DI LORENZO (Staff NVA).

#### **1. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017.**

Il Presidente ricorda che il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 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. L'art. 7 comma 1 del decreto citato, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, stabilisce inoltre che il Nucleo di Valutazione è tenuto ad esprimere un parere vincolante in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il Nucleo, al fine di esprimere il necessario parere, ha preso in esame la bozza inerente l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance pervenuta dall'Ateneo (Allegato 1 al presente verbale), che sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2018.

Dopo ampia discussione, pur ritenendolo ben strutturato e coerente con le previsioni normative, il NVA nella sua funzione di OIV, esprime un parere favorevole di massima indicando di seguito gli aspetti che devono essere modificati o inclusi nella redazione definitiva del SMVP.

##### **1. Differenziazione**

L'ultima versione del Dlgs 150 del 27/10/2009 all'**art. 14** lettera d presenta una importante integrazione in cui si fa riferimento esplicito alla NECESSARIA differenziazione dei giudizi sul personale oggetto di valutazione previsti dall'art. 9 lettera d.



Precisamente si fa riferimento all'art. 11 del Dlgs del 25 Maggio 2017 in GU il 7 Giugno 2017 (Modifiche dell'art. 14 del Dlgs 150 del 2009) in cui si riporta ad art. 11.2-ter.c.4 "alla lettera d), dopo le parole «misurazione e valutazione» sono inserite le seguenti: «con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d)»

Pertanto il citato art. 14 della 150 al comma 4, lettera d diventa:

L'OIV:

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

Il soggetto è l'OIV che deve 'garantire la significativa differenziazione.

Non si tratta, dunque, di una semplice valutazione ex-post ma di un compito di garanzia della correttezza e della differenziazione delle valutazioni. Tali sistemi di garanzia devono entrare nel SMVP.

**Il NVI, in qualità di OIV, indica che venga utilizzato che il rapporto di concentrazione dei punteggi di ogni singola categoria sia inferiore a una soglia stabilita dal CdA. Inoltre, per quanto riguarda il DG sia per quanto riguarda gli EP con funzioni di valutatore venga inserito come parametro di valutazione della performance individuale il suddetto rapporto di concentrazione con peso non inferiore al 15% e in forma dicotomica: se il rapporto è inferiore alla soglia > 1; se superiore alla soglia >0.**

**2. Coinvolgimento dell'utenza nella valutazione, valutazione del DG e altre modifiche dell'art. 7 del Dlgs 150 del 2009.**

L'art. 5 del Dlgs del 25 Maggio 2017 in GU il 7 Giugno 2017 (Modifiche dell'art. 7 del Dlgs 150 del 2009) si cita:

b) al comma 2 le lettere b) e c) sono sostituite, rispettivamente, dalle seguenti:

“b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-*bis*.”;

L'art. 7, comma 2 del dlgs 150 diventa pertanto:

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:



a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis."

Questo articolo indica che:

- E' l'OIV che misura e valuta la performance dell'intera struttura amministrativa;
- E' l'OIV che fa una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice (il DG nel nostro caso);
- E' necessario introdurre una valutazione da parte dei cittadini o degli utenti finali (nel nostro caso almeno gli studenti).

E' pertanto necessario che il SMVP introduca questi elementi:

- a. la misura e valutazione della performance dell'intera struttura amministrativa viene effettuata dall'OIV sulla base degli indicatori presenti nel Piano della Performance di Ateneo e trasmessa al CdA;
- b. la misura e valutazione del DG viene proposta dall'OIV al CdA sulla base della valutazione di sistema (punto precedente), su una relazione e valutazione dei comportamenti predisposta dal Rettore e sul raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal CdA e il cui grado di raggiungimento sia misurabile e rilevabile dalla relazione del DG;
- c. nella misurazione e valutazione di sistema è necessario raccogliere le valutazioni degli studenti sulla base di un questionario adottato contestualmente al SMVP (in prima applicazione - entro 30 giorni dall'adozione del SMVP);

Il punto b è rafforzato dalla lettera E art. 14 che recita:

L'OIV "propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

Quindi l'OIV propone al CdA valutazione e premi sulla base delle documentazioni raccolte. Questa procedura deve essere esplicitata nel SMVP ovviamente tenendo conto anche delle responsabilità organizzative dell'Ateneo.

**Si dispone che il modello di valutazione della struttura amministrativa e del DG tenga conto delle seguenti osservazioni:**

- l'OIV misura e valuta la performance dell'intera struttura amministrativa sulla base di una relazione fornita dal Rettore e sulla base di un rapporto del DG;
- l'OIV propone al CdA la valutazione del DG sulla base degli obiettivi assegnati dal CdA, sulla base della relazione del DG in forma di rapporto di autovalutazione e, per quanto riguarda i comportamenti, sulla base di una relazione e valutazione dei comportamenti redatta dal Rettore;



**- la performance individuale di Ateneo tenga conto per non meno del 15% delle valutazioni sui servizi da parte dell'utenza (studenti).**

### **3. Sui pesi della valutazione del DG.**

Il NVI, in qualità di OIV, ha ampiamente discusso questo tema rilevando che rispetta i requisiti normativi.

### **4. Sulla Valutazione Intermedia (punto 2.2. del SMVP)**

Il NVI, in qualità di OIV, ritiene debole una affermazione:

"La valutazione intermedia è prevista a circa metà del periodo oggetto di valutazione ed è obbligatoria solo nel caso in cui la valutazione finale è, presumibilmente, inferiore a 60/100."

I punti di debolezza riguardano:

- la incertezza (circa metà del periodo in oggetto) ritenendo più opportuno indicare un termine preciso.
- l'obbligatorietà solo nel caso in cui la valutazione finale è, presumibilmente, inferiore a 60/100. In un processo di valutazione non possono essere introdotti aleatori e previsionali e deve basarsi su elementi fattuali.

Il NVI, in qualità di OIV, ritiene che o l'obbligatorietà non viene prevista o se viene prevista deve esserlo sulla base di elementi oggettivi (Es. la valutazione dei primi sei mesi è inferiore a 60/100) e inserita con rigore all'interno del processo di valutazione. Inoltre una soglia di 60/100 prevede una forte differenziazione (vedi punto 1) altrimenti diventa un parametro inutile e inutilizzabile, come emerso dalle distribuzioni delle valutazioni degli anni precedenti.

Si consiglia o di non inserire una valutazione intermedia o di inserirla obbligatoria per tutti con un obbligo di colloquio e confronto per valutazioni inferiori a una soglia coerente con i pattern di valutazione storicamente sperimentati. Si lascia all'Amministrazione la facoltà di scegliere la strategia che ritiene opportuna.

### **5. Sulla Struttura Tecnica di Supporto**

Gli artt. 14, comma 9 e 10 della 150 recitano:

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.



10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

La struttura tecnica di supporto è costituita, quindi, presso l'OIV (il NVA) e non presso la Direzione Generale e riferisce - **almeno funzionalmente** - all'OIV.

Il responsabile della struttura tecnica deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo.

E' quindi necessario rivedere la dipendenza funzionale della Struttura Tecnica di Supporto e che che professionalità vengano valutate dall'OIV mediante il CV del/la candidato/a proposto dagli OO.AA.

#### **6. Sulle Procedure di Conciliazione (punto 4 del SMVP)**

Il NVI, in qualità di OIV, indica di emendare il punto in oggetto nel seguente modo:

—

Al fine di prevenire eventuali conflitti nell'ambito della valutazione della prestazione del personale dipendente, sono presenti anche altre forme di garanzia e tutela, previste dal CCNL vigente e attivate dall'Amministrazione, anche su richiesta del singolo dipendente, che si concretizzano con la previsione di un soggetto terzo rispetto alla valutazione denominato Comitato di Garanzia, quale punto di riferimento in caso di controversie relative alla corretta applicazione dei criteri definiti dal sistema di valutazione di Ateneo.

Il Comitato di Garanzia è composto da tre membri esterni all'Ateneo di cui due del Nucleo di Valutazione, nominati al proprio interno dal NVA, e un ~~quarto~~ terzo indicato dalle OO.SS. e dalla RSU.

La costituzione del Comitato di Garanzia deve avvenire entro 60 giorni dall'atto di adozione della SMVP.

Il Comitato di Garanzia si intenderà formalmente costituito con i soli componenti del NVA nell'eventualità che entro i termini di 60 giorni non sia stato individuato il rappresentante esterno di nomina dei rappresentanti del personale tecnico-amministrativo.

Il Comitato di Garanzia viene nominato con decreto del Rettore entro 90 giorni dall'adozione del SMVP e si darà evidenza pubblica mediante pubblicazione sul sito dell'ateneo.

Il Presidente del Comitato di Garanzia viene indicato al suo interno dai propri membri nella prima riunione utile.

Il Comitato si attiva:

- su segnalazione del Responsabile della Struttura Tecnica di Supporto in caso in cui un dipendente ottenga una valutazione inferiore a 60/100 ;
- quando il giudizio espresso sia ritenuto dalla persona interessata comprensivo di errori procedurali e formali e/o non siano stati considerati, per la valutazione, elementi aventi evidenza fattuale; in questo caso il dipendente interessato può presentare ricorso e farsi assistere da una persona di sua fiducia o da un rappresentante sindacale. È esclusa la presentazione dell'istanza di revisione della valutazione per ragioni che attengono al merito della valutazione. Il ricorso deve pervenire al Comitato di Garanzia entro e non



oltre 15 giorni dalla formale comunicazione della valutazione finale da parte della Struttura Tecnica Permanente di supporto per la misurazione della performance, ovvero l'Area Pianificazione e Controllo Strategico.

- ~~quando il valutatore, dopo ripetuti solleciti effettuati dall'Amministrazione, non abbia provveduto ad effettuare la valutazione.~~ (

Il Comitato ha il compito di:

- esaminare in via preventiva le istanze presentate dai dipendenti in merito alla valutazione sulla qualità delle prestazioni e dei risultati effettuata dai responsabili di struttura;
- valutare la sussistenza dei presupposti per ricorrere, ascoltando e raccogliendo le testimonianze del valutato e del valutatore;
- promuovere e agevolare il confronto fra le parti;
- curare la fase istruttoria.

La segnalazione di eventuali valutazioni inferiori a 60/100 e l'inoltro dei ricorsi al Comitato di Garanzia deve avvenire - con modalità protocollate - a cura del Responsabile della Struttura Tecnica di supporto corredata da tutta la documentazione necessaria entro 15 giorni dalla notifica della valutazione ovvero entro 15 giorni dal deposito del ricorso.

Il Comitato di Garanzia deciderà entro 60 giorni dalla ricezione della notifica di valutazione negativa ovvero dalla ricezione del ricorso stesso e si pronuncerà con determinazione vincolante.

Il non rispetto dei tempi di segnalazione e valutazione dei ricorsi ovvero di non costituzione del Comitato all'atto di un ricorso implicherà automaticamente l'accoglimento del ricorso.

## **7. Sulla trasparenza del processo**

Il NVI, in qualità di OIV, indica che entro 60 giorni dalla adozione del SMVP a ogni dipendente deve essere comunicato - o in forma individuale o in forma complessiva di sistema - il nome del valutatore o dei valutatori e i criteri di valutazione.

Inoltre, le schede di valutazione (sia intermedie - se adottata una valutazione intermedia - sia finale) devono contenere la firma - per presa visione - del valutato e del valutatore/i e la data di presa visione, pena la nullità della valutazione stessa.

In caso di valutazione da parte di due o più valutatori deve essere sottoposta al valutato sia la scheda complessiva sia le schede dei singoli valutatori e per ciascuna di esse deve essere riportata la firma per presa visione, la firma del valutatore e la data.

## **8. Sul coinvolgimento dei responsabili funzionali**

Il NVI, in qualità di OIV, rileva che in vari casi il valutatore non coincide o coincide il parte con il responsabile funzionale (Es. EP di Dipartimento, personale della struttura di supporto al NVA, etc...).

Si indica pertanto che qualora un dipendente svolga funzioni dipendenti da una struttura il cui responsabile non è valutatore dello stesso è obbligo, per il valutatore formale, acquisire



preventivamente la valutazione del o dei responsabili funzionali ed, eventualmente, motivare in caso di difformità di valutazione.

## **2. Proposta di calendario annuale riunioni del NVA.**

In considerazione della necessità di disporre con congruo anticipo degli argomenti da porre all'ordine del giorno e della relativa documentazione, il Presidente ribadisce la necessità di procedere ad una programmazione degli incontri del Nucleo che tenga conto delle date in cui si riuniscono gli organi di governo dell'Ateneo, in modo da stabilire anche una tempistica per la presentazione delle proposte oggetto di esame da parte del NVA e per l'elaborazione dei relativi pareri.

Dopo un breve confronto sulle disponibilità, viene approvato il calendario di incontro riassunto nella seguente tabella.

<b>Riunioni Senato Accademico</b>	<b>Riunioni Nucleo di Valutazione</b>
14/02/2018	07/02/2018
14/03/2018	07/03/2018
11/04/2018	04/04/2018
09/05/2018	02/05/2018
13/06/2018	06/06/2018
04/07/2018	27/06/2018
12/09/2018	05/09/2018
10/10/2018	03/10/2018
14/11/2018	07/11/2018
05/12/2018	28/11/2018

Quanto alle modalità di presentazione delle proposte, il Nucleo di Valutazione, dopo un breve confronto, ribadisce che saranno prese in considerazione solo le pratiche verificate dall'Ufficio competente per quanto riguarda la loro coerenza con i regolamenti vigenti, complete per quanto riguarda la documentazione richiesta, e che perverranno almeno una settimana prima della riunione del Nucleo

In merito alle modalità di svolgimento delle riunioni, in caso si renda necessario convocare riunioni in modalità telematica asincrona, il Nucleo delibera che le stesse durino almeno 24 ore in modo da dare la possibilità di partecipare anche a chi ha impegni che si protraggono per tutto il giorno.

## **3. Adozione di una procedura di verbalizzazione immediata per punti di non particolare complessità ma rilevanti ai fini della approvazione negli OO.AA.**





In merito alle modalità di verbalizzazione delle riunioni, il Nucleo definisce che, per i punti che non presentano particolare complessità ma siano rilevanti ai fini della approvazione negli OO.AA, si proceda con l'immediata approvazione dell'estratto del verbale, in modo da trasmetterlo agli uffici preposti per gli adempimenti di competenza e velocizzare l'iter di approvazione delle istanze.

#### **4. Varie ed eventuali**

Non vi sono argomenti da discutere.

Alle ore 16.00, non avendo altri argomenti da discutere, il Presidente dichiara conclusa la riunione.

Foggia, 26 gennaio 2018

**Il Presidente del N.V.A.**  
Prof. Tommaso Minerva