



**UNIVERSITÀ
DI FOGGIA**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Prof. Maurizio SIBILIO

VERBALE DELLA RIUNIONE TELEMATICA
22 dicembre 2020



Università di Foggia

Aldo

Il giorno 22 dicembre dell'anno 2020, alle ore 15,18 si è aperta la riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA), nominato con D.R. n° 513 del 16 aprile 2020 per il quadriennio 2020-2024, per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017

2. Parere in merito alla richiesta di trasferimento di docenti attraverso l'istituto dello scambio contestuale, di cui all'art. 7, c. 3, L. n.240 del 30 dicembre 2010 e all'art.1, c.461, L. 27.12.2013 n. 147.

Sono presenti, in collegamento telematico:

- il Prof. Maurizio SIBILIO (Presidente del NVA);
- il Dott. Antonio BALZANO (componente del NVA)
- la Prof.ssa Rosalinda CASSIBBA (componente del NVA);
- la Prof.ssa Fiammetta FANIZZA (componente del NVA);
- il Sig. Antonio STAFFIERE (componente del NVA).

Assistono la dott.ssa Carmela LOMBARDI (responsabile del Servizio NVA e Presidio di Qualità), la dott.ssa Concetta PERILLI (collaboratore Servizio NVA e Presidio di Qualità) e la dott.ssa Annamaria VOLPE (Responsabile dell'Area Affari Generali) il dott. Antonio DI FRANCESCO (Area Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Valutazione della Performance), la dott.ssa Gaetana OLIVIERO (Responsabile Unità Programmazione e valutazione della performance)

1. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019, 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 preso atto che alle ore 11 del 22 dicembre 2020 è avvenuto l'incontro con le Relazioni Sindacali sull'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) al fine di esprimere il necessario parere, ha preso in esame il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance pervenuto dall'Ateneo (Allegato 1 al presente verbale), che sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 dicembre 2020 e nello specifico le seguenti modifiche:

ATTUALE VERSIONE SMVP 2020	MODIFICHE
1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale. *****	1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale. *****



A. "la performance organizzativa della struttura di appartenenza e quella di Ateneo";		A. "la performance organizzativa di Ateneo";			
Tab. 3 – Pesatura degli elementi che compongono la performance individuale del personale di categoria B, C, D e EP.		Tab. 3 – Pesatura degli elementi che compongono la performance individuale del personale di categoria B, C, D e EP.			
CATEGORIA	Obiettivi (%) (A)		CATEGORIA	Obiettivi (%) (A)	
	Performance Organizzativa a Struttura: Area/Servizio	Performance Organizzativa Ateneo		Performance Organizzativa Ateneo	
EP	50	20	EP	70	
B, C e D con incarico (Servizio/Unità)	40	20	B, C e D con incarico (Servizio/Unità)	60	
B, C e D senza incarico	20	20	B, C e D senza incarico	40	
B, C e D con o senza incarico(*)	-----	40			

(*) Personale tecnico amministrativo appartenente ad una struttura di terzo livello (Unità) non incardinata in un'Area, un Servizio e/o non associabile ad una struttura dell'Ateneo (ad esempio i tecnici di laboratorio delle strutture ospedaliere).

Il punteggio associato alla performance organizzativa della struttura (colonna 2 della Tab. 3), non è attribuito integralmente, ma in quota parte sulla base del rapporto tra la somma dei pesi degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (Area o Servizio), ovvero $\sum p_i$, e la somma dei pesi più alta registrata da una delle strutture dell'Ateneo valutate (Area o Servizio), ovvero $\sum p_x$.

La parte non attribuita del punteggio associato alla performance organizzativa della struttura (indicato con Δ):

- 1) per il personale di categoria EP e per quello di categoria B, C e D, incardinato in un Servizio ma non in un'Area sarà pesata con il valore associato alla performance organizzativa di Ateneo;
- 2) per il personale di categorie B, C e D, incardinato in un'Area, con o senza incarico di responsabilità, sarà pesata:
 - a) con il valore associato alla performance organizzativa dell'area di

Il punteggio attribuito al "perseguimento degli obiettivi (A)" è esplicitato nella Tabella 4:

Tab. 4 – Punteggio finale obiettivi (A)

CATEGORIA	Punteggio Finale Obiettivi (A)
	Performance Organizzativa Ateneo
EP	$X_{a1} * 70$
B, C e D con incarico (Servizio/Unità)	$X_{a1} * 60$
B, C e D senza incarico	$X_{a1} * 40$

Dove:

- X_{a1} è la media aritmetica dei punteggi attribuiti agli scostamenti, tra target ed indicatore associati a ciascun obiettivo operativo presente nel Piano della Performance riferito alle strutture dell'intero Ateneo, ovvero la performance organizzativa di Ateneo.

appartenenza, con Δ fino a 20 punti;
 b) con il valore associato alla performance organizzativa di Ateneo, per la parte eccedente i 20 punti, ovvero per $(\Delta - 20)$.
 Pertanto, il punteggio attribuito al "perseguimento degli obiettivi (A)" è esplicitato nella Tabella 4:
 Tab. 4 – Punteggio finale obiettivi (A)

CATEGORIA	Punteggio Finale Obiettivi (A)	
	Performance Organizzativa Struttura: Area/Servizio	Performance Organizzativa Ateneo
	$X_{a1} * (50 * \frac{\sum p_i}{\sum p_n})$	$X_{a2} * 20$
con incarico (Servizio/Unità)	$X_{c1} * (40 * \frac{\sum p_i}{\sum p_n})$	$X_{a2} * 20$
senza incarico	$X_{c1} * (20 * \frac{\sum p_i}{\sum p_n})$	$X_{a2} * 20$
con o senza incarico(*)	-----	$X_{a2} * 40$

(*) Personale tecnico amministrativo appartenente ad una struttura di terzo livello (Unità) non incardinata in un'Area, un Servizio e/o non associabile ad una struttura dell'Ateneo (ad esempio i tecnici di laboratorio delle strutture ospedaliere).

Dove:

- X_{a1} è la media aritmetica dei punteggi attribuiti agli scostamenti, tra target ed indicatore associati a ciascuna obiettivo operativo presente nel Piano della Performance riferito alla struttura di appartenenza, ovvero la performance organizzativa della struttura;
- X_{a2} è la media aritmetica dei punteggi attribuiti agli scostamenti, tra target ed indicatore associati a ciascuna obiettivo operativo presente nel Piano della Performance riferito alle strutture dell'intero Ateneo, ovvero la performance organizzativa di Ateneo.

2.4.1 Direttore Generale

3. Il Direttore Generale predispone e invia al Rettore e al Nucleo di valutazione un sintetico rapporto che pone a confronto gli obiettivi del programma (di cui al punto 1.) con i risultati conseguiti. Esso illustrerà gli

3. Il Direttore Generale predispone e invia al Rettore e al Nucleo di valutazione un sintetico rapporto che pone a confronto gli obiettivi del programma (di cui al punto 1.) con i risultati conseguiti. Esso illustrerà gli eventuali scostamenti e le motivazioni ai medesimi



<p>scostamenti e la spiegazione delle criticità;</p> <p>5. Il Rettore invia la propria proposta di valutazione sul rapporto del Direttore Generale indicato al punto 3, apponendo un punteggio tra 1 e 10, al Nucleo di valutazione che, sulla base della documentazione di cui dispone, formula, ai sensi di legge, il proprio parere disponendo, ove lo ritenga opportuno, un confronto con il Direttore Generale, al fine di acquisirne eventuali osservazioni;</p> <p>8. il Consiglio di Amministrazione, in ragione alla documentazione ricevuta, nonché della quantificazione dei risultati ottenuti, determina la valutazione finale e dispone l'assegnazione della retribuzione di risultato.</p>	<p>sottese;</p> <p>5. Il Rettore invia la propria proposta di valutazione sul rapporto del Direttore Generale indicato al punto 3, apponendo un punteggio tra 1 e 10, al Nucleo di valutazione che, sulla base della documentazione di cui dispone, formula, ai sensi di legge, il proprio parere richiedendo, ove lo ritenga opportuno, un confronto con il Direttore Generale, al fine di acquisirne eventuali osservazioni;</p> <p>8. il Consiglio di Amministrazione, in base alla documentazione ricevuta, nonché della quantificazione dei risultati ottenuti, determina la valutazione finale e dispone l'assegnazione della retribuzione di risultato.</p>																				
<p>2.5 L'utilizzo dei sistemi premianti La valutazione positiva del Direttore Generale gli dà diritto all'assegnazione della retribuzione di risultato ai sensi del Decreto ministeriale n. 194 del 30 marzo 2017 "Determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020".</p> <p>Tab. 10 – Pesi da attribuire ai punteggi ai fini dell'assegnazione dei premi</p> <table border="1" data-bbox="159 1657 710 1803"> <thead> <tr> <th>Punteggio</th> <th>% di risultato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 ≤ X < 70</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>70 ≤ X < 85</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>85 ≤ X ≤ 100</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Punteggio	% di risultato	60 ≤ X < 70	75%	70 ≤ X < 85	90%	85 ≤ X ≤ 100	100%	<p>2.5 L'utilizzo dei sistemi premianti A seguito di valutazione positiva, il Direttore Generale avrà diritto all'assegnazione della retribuzione di risultato determinata ai sensi del Decreto ministeriale n. 194 del 30 marzo 2017 "Determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020". La valutazione positiva del personale di categoria EP gli dà conferisce a quest'ultimo il diritto all'assegnazione dell'indennità di risultato, quest'ultima è calcolata sull'indennità di posizione nella misura seguente (Tabella 9)</p> <p>Tab. 10 – Pesi da attribuire ai punteggi ai fini dell'assegnazione dei premi</p> <table border="1" data-bbox="766 1668 1284 1904"> <thead> <tr> <th>Punteggio</th> <th>% di risultato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 ≤ X < 65</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>65 ≤ X < 70</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>70 ≤ X < 75</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>75 ≤ X < 80</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>80 ≤ X ≤ 100</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Punteggio	% di risultato	60 ≤ X < 65	70%	65 ≤ X < 70	75%	70 ≤ X < 75	80%	75 ≤ X < 80	85%	80 ≤ X ≤ 100	100%
Punteggio	% di risultato																				
60 ≤ X < 70	75%																				
70 ≤ X < 85	90%																				
85 ≤ X ≤ 100	100%																				
Punteggio	% di risultato																				
60 ≤ X < 65	70%																				
65 ≤ X < 70	75%																				
70 ≤ X < 75	80%																				
75 ≤ X < 80	85%																				
80 ≤ X ≤ 100	100%																				
<p>4. Procedure di conciliazione</p>	<p>4. Procedure di conciliazione</p>																				

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

La costituzione del Comitato di Garanzia deve avvenire entro 45 giorni dall'ultima data utile ai fini della presentazione dei ricorsi.

Il Comitato di Garanzia si intenderà formalmente costituito con i soli componenti del Nucleo di valutazione nell'eventualità che entro i termini sopra indicati non sia stato individuato il rappresentante esterno (nominato dai rappresentanti del personale tecnico-amministrativo).

Il Comitato di Garanzia viene nominato con decreto del Rettore e reso pubblico sul sito dell'ateneo.

Il Presidente del Comitato di Garanzia viene indicato 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 di Supporto, ovvero l'Area Pianificazione e

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

La costituzione del Comitato di Garanzia deve avvenire entro 45 giorni dall'ultima data utile ai fini della presentazione dei ricorsi.

Il Comitato di Garanzia si intenderà formalmente costituito con i soli componenti del Nucleo di valutazione nell'eventualità in cui, ~~e~~ entro i termini sopra indicati, non sia stato individuato, a cura delle OO.SS. e della RSU, il proprio rappresentante ~~esterno (nominato dai~~ ~~rappresentanti del personale tecnico-~~ ~~amministrativo).~~

Il Comitato di Garanzia ~~viene~~ è nominato con decreto del Rettore, pubblicato ~~e reso pubblico~~ sul sito dell'Ateneo.

Il Presidente del Comitato di Garanzia viene individuato tra ~~indicate~~ dai propri membri nella prima riunione utile dell'organismo.

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 affetto da errori procedurali e formali e/o non siano stati considerati, per la valutazione, elementi aventi evidenza fattuale; in questo caso il dipendente interessato ~~può~~ potrà 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 di Supporto, ovvero l'Area Pianificazione e Controllo Strategico.

Il Comitato ha il compito di:



<p>Controllo Strategico.</p> <p>Il Comitato ha il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>La segnalazione di eventuali valutazioni inferiori a 60/100 e l'inoltro dei ricorsi al Comitato di Garanzia deve avvenire con nota protocollata 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.</p> <p>Il Comitato di Garanzia si pronuncerà con propria determinazione deciderà entro 60 giorni dalla ricezione della notifica di valutazione negativa ovvero dalla ricezione del ricorso stesso e si pronuncerà con determinazione vincolante.</p> <p>Il non mancato 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</p>
---	--

Dopo ampia discussione il NVA, nella sua funzione di OIV, considerato la proposta presentata dall'Ateneo dell'aggiornamento del SMVP resasi necessaria dall'opportunità di armonizzare le previsioni metodologiche di misurazione della performance ai contenuti del Piano Strategico 2020-2022 e di recepire le nuove disposizioni emanate mediante i vari DPCM esprime un parere favorevole alle modifiche da apportare al SMVP, anno 2021, con applicazione anche per il 2020. Il presente dispositivo è approvato seduta stante.

OMISSIS.

Foggia, 22.12. 2020

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
dr.ssa Carmela LOMBARDI

Carmela Lombardi

IL PRESIDENTE
Prof. Maurizio SIBILIO

Maurizio Sibilio



PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

H. ROSSI
CLINICA
Dot.ssa Annamaria VOLPE

Volpe

9/9



Università di Foggia