

# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 17/12/2014

Il giorno 17 dicembre 2014, alle ore 11.00, presso l'aula Colombo di Via Balbi, 5, IV piano, debitamente convocato, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) esame indicatori da utilizzare per la misurazione di obiettivi di efficacia sfidanti nel Piano della performance 2015-2017;
- 2) parere sul Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova;
- 3) varie ed eventuali.

Sono presenti quali componenti:

Prof. Giliberto Capano  
Prof. Simone Lazzini  
Prof.ssa Mara Zuccardi Merli

Sono inoltre presenti, a supporto tecnico dell'Organismo, Jean Paul Braghin, Capo Servizio Programmazione e controllo, e Fulvia Ottonello, Capo Settore Ciclo della Performance e organizzazione, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

E' infine presente Daniela Inserra, dell'Area Legale e generale, che partecipa alla discussione del punto 2) dell'o.d.g..

Viene anticipata la discussione del punto n° 2) all'o.d.g.

### **2) parere sul Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova**

Daniela Inserra illustra all'OIV la proposta di Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova e l'iter che ha portato alla presente formulazione, elaborata dagli uffici competenti, ai fini del rilascio del parere ai sensi del D. Lgs. 165/2001, art. 54, c. 5, anticipata contestualmente alla convocazione (All. 1).

L'OIV prende atto del Codice di comportamento presentato.

Pur tuttavia, ritiene di non essere il soggetto più idoneo ad analizzare nella legittimità e nel merito il documento, in quanto non competente in materia. In particolare, come già assunto nella seduta del 25/02/2014 per quanto riguarda gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione o altri diversi dalla valutazione della performance, ricorda che la legge n. 240 del 2010, all'art. 2, comma 1, lett. r), prevede *[l']attribuzione al Nucleo di Valutazione .... in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.*

Esaurito l'argomento, alle ore 11.20 Daniela Inserra lascia la seduta.

L'OIV procede con l'esame del punto 1) dell'o.d.g.:

### **1) esame indicatori da utilizzare per la misurazione di obiettivi di efficacia sfidanti nel Piano della performance 2015-2017**

Jean Paul Braghin ricorda che, nella seduta del 15/07/2014, l'OIV aveva invitato l'Amministrazione a formulare alcune proposte di indicatori da utilizzare per la misurazione di obiettivi di performance per il Piano della performance 2015-2017, individuando, in particolare, almeno un obiettivo che, per ciascuna Area Dirigenziale:

- preveda target, seppur realistici, maggiormente sfidanti;
- presenti carattere innovativo che prescindano dal mero aumento quantitativo delle attività;

- assicurati un'ulteriore differenziazione.

Jean Paul Braghin illustra gli indicatori di efficacia oggettivi, proposti, per ciascuna area dirigenziale, in collaborazione con i dirigenti, già inviati in sede di convocazione della seduta, ed integrati con alcune proposte pervenute all'ufficio successivamente ad essa. Egli sottolinea come tali indicatori costituiscano uno tra gli strumenti di misurazione di efficienza ed efficacia previsti dalla metodologia generale, già utilizzata per le Strutture Fondamentali, che sarà estesa alla Direzione Generale dal prossimo ciclo della performance, come previsto dal *Piano della Performance 2014*. In tale metodologia:

- le attività sono "mappate" attraverso un modello per macro aree di attività corrispondenti ai servizi di supporto (livello meso organizzativo);
- per ciascuna struttura sono rilevate in modo integrato l'efficienza e l'efficacia dei servizi individuati, garantendone una valutazione sia quantitativa che qualitativa;
- le strutture sono coinvolte direttamente, in fase di rilevazione dei dati e delle informazioni.

L'efficienza viene rilevata attraverso una logica activity based, ossia viene rilevato il tempo dedicato da ciascuna risorsa di personale nello svolgimento dell'attività ordinaria identificata all'interno dei servizi individuati. L'analisi è, infatti, finalizzata alla valutazione dei costi unitari dei servizi oggetto di analisi, attraverso l'attribuzione dei tempi e del costo del personale tecnico amministrativo ai diversi servizi.

L'efficacia percepita (qualitativa) è il grado di soddisfazione rispetto al servizio nella percezione degli utenti, esterni ed interni, rilevabile tramite indagini di customer satisfaction erogate a docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti e organi di governo e delle strutture.

Dall'applicazione di quanto sopra illustrato, risulta che nel prossimo Piano della performance l'attività di ciascuna area dirigenziale sarebbe monitorata attraverso:

- a) un indicatore di efficacia quantitativa (all'esame nella presente seduta);
- b) un indicatore di efficacia qualitativa (risultati del questionario di customer satisfaction per i servizi dell'area, rilevati nell'ambito del progetto Good Practice, più un questionario specifico per gli organi di governo e delle strutture);
- c) uno o più indicatori di efficienza (i costi unitari dei servizi correlati all'area, rilevati nell'ambito del progetto Good Practice);
- d) ulteriori specifici obiettivi sfidanti che conseguiranno a quelli strategici e operativi di mission definiti nel Programma triennale e nelle Linee generali del bilancio.

In aggiunta a ciò, come previsto, verranno definiti obiettivi individuali per i dirigenti e il personale, coerenti con quanto sopra illustrato e sfidanti.

In questo modo appare possibile coprire in modo sufficientemente ampio il campo di attività svolto dalle singole aree dirigenziali.

Nel merito dell'argomento, l'OIV suggerisce che il peso degli indicatori di efficacia percepita ai fini della valutazione della performance, basati sulla somministrazione di questionari di customer satisfaction, siano ponderati rispetto all'effettivo tasso di partecipazione all'indagine.

L'OIV passa quindi all'analisi degli indicatori di efficacia proposti, valutandone la rispondenza ai requisiti richiesti e la conseguente idoneità a essere utilizzati ai fini della misurazione della performance, procedendo, in caso di riscontro positivo, alla loro validazione, con le eccezioni e i rilievi evidenziati in rosso nell'allegato 2.

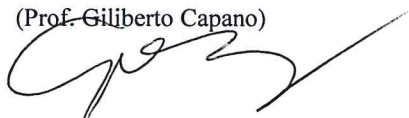
Più in generale, da un esame dei processi relativi alla didattica e ai servizi agli studenti, necessario ai fini di acquisire elementi utili alla valutazione degli indicatori presentati, l'OIV osserva che l'esistenza di due aree a presidio delle attività connesse a tali ambiti possa risultare poco funzionale.

### 3) Varie ed eventuali

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 12.45.

Genova, 17/12/2014

IL PRESIDENTE  
(Prof. ~~Gilberto~~ Capano)



IL SEGRETARIO  
(Fulvia Ottonello)

