ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 3/5/2012

Il giorno 3 maggio 2012, alle ore 15, 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) validazione relazione sulla performance 2011 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24.4.2012;
2) approvazione graduatoria valutazione dirigenti ed esame situazioni in sospeso della graduatoria del personale tecnico amministrativo;
3) relazione sull'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
4) richiesta dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2012 in luogo di quello 2011 per la corresponsione della retribuzione di risultato 2011 al personale di categoria EP;
5) Varie ed eventuali.

Sono presenti, quali componenti:

il Prof. Giliberto Capano
il Prof. Simone Lazzini.

E' assente giustificata la Prof.ssa Mara Zuccardi Merli.

Sono inoltre presenti, a supporto tecnico dell'Organismo, il Dott. Jean Paul Braghin, Capo Servizio Sviluppo Personale tecnico amministrativo, e la Dott.ssa Fulvia Ottonello, Capo settore X – Valorizzazione del personale, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

E' infine presente il Dott. Mario Picasso, Dirigente del Dipartimento Risorse umane, al fine della discussione del punto n° 4) dell'o.d.g., che viene quindi affrontato per primo.

4) richiesta dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2012 in luogo di quello 2011 per la corresponsione della retribuzione di risultato 2011 al personale di categoria EP;

Il Dott. Mario Picasso chiede se sia possibile applicare già per la corresponsione della retribuzione di risultato 2011 alla categoria EP, i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2012, in particolare se si possa considerare, in luogo della sola parte della scheda relativa al raggiungimento del risultato come previsto dal SMVP 2011, la media delle due parti relative a comportamento organizzativo e raggiungimento del risultato come previsto dal nuovo Sistema.
L'OIV, anche alla luce di quanto affermato dalla CIVIT, nella seduta del 12 aprile 2012, ossia che *la valutazione individuale debba essere operata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per l'anno 2011, integrando eventuali lacune con i criteri di valutazione previgenti,* esprime parere contrario rispetto alla possibilità prospettata.

Non essendoci altre osservazioni in merito al punto, il Dott. Mario Picasso lascia la seduta.

1) validazione relazione sulla performance 2011 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24.4.2012.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Genova, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto dei principi delle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 applicabili alle Università, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dal Consiglio di Amministrazione ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 24.4.2012.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance;
- la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione in fase di stesura.

la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel pocesso sono contenute nell'allegato.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

2) approvazione graduatoria valutazione dirigenti ed esame situazioni in sospeso della graduatoria del personale tecnico amministrativo.

L'O.I.V., esaminata la graduatoria relativa alla valutazione dei dirigenti per l'anno 2011, constatata l'assenza di osservazioni in merito alla valutazione conseguita da parte degli interessati e verificato il regolare svolgimento delle relative procedure, approva la suddetta graduatoria.

3) relazione sull'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

L'O.I.V. invita il Dott. Braghin, in qualità di Responsabile dell'ufficio che fornisce supporto tecnico all'Organismo, a elaborare una bozza di relazione sull'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da sottoporre alla supervisione e approvazione dell'O.I.V..

5) varie ed eventuali.

Nessuna.

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 16.00.

Genova, 3/5/2012

IL PRESIDENTE
(Prof. Giliberto Capano)

IL SEGRETARIO
(Dott.ssa Fulvia Ottonello)

riferimenti della relazione sulla performance	*conclusioni raggiunte*	*Impatto per validazione o non validazione*
PRESENTAZIONE	Sezione conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012	positivo
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI *STAKEHOLDER* ESTERNI	Sezione conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2013. La mole di dati presentati è adeguata.	positivo
OBIETTIVI	Sezione conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2014. La metodologia di misurazione della performance organizzativa (BSC) è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010 Le modalità di misurazione della performance individuale (dirigenti e personale tecnico amministrativo) è anch'essa adeguata. Dall'aggregazione dei dati emerge, in una minoranza di strutture, una differenziazione dei punteggi attributi al personale tecnico amministrativo molto basso. Sono state approntate soluzioni a riguardo.	positivo
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	In attesa di modalità di raccordo maggiormente strutturate e in previsione del passaggio ad un sistema di contabilità economico patrimoniale previsto per l'1.12013, lo stesso è garantito attraverso la coerenza tra il piano della performance e le linee generali del bilancio di previsione di attività dell'Ateneo di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.	non rilevante considerata la prima applicazione e l'autonomia universitaria
PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel 2012 non sono stati esplicitati particolari indicatori ad esse collegati. A partire dal 2012, nell'ambito dell'individuazione degli indicatori descrittivi degli obiettivi assegnati all'amministrazione, l'Ateneo, con il coinvolgimento dei soggetti preposti, si impegna a determinarne alcuni che esplicitino l'impegno nel perseguimento delle pari opportunità.	non rilevante considerata la prima applicazione e l'autonomia universitaria
PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	Sezione conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2014 .Il processo previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance risulta rispettato e coerente con i principi della delibera n. 89/2010 della CIVIT. Si auspica un miglioramento nel grado di condivisione nelle singole fasi.	positivo

La rilevazione dei dati relativi alla performance organizzativa è avvenuta da parte dei dirigenti compotenti come indicati nel protocollo di rilevazione di cui all'allegato tecnico del piano della performance 2011
La rilevazione dei dati relativi alla performance organizzativa è avvenuta da parte del Servizio Sviluppo personale tecnico amministrativo