

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE – Università degli studi di Genova

### VERBALE SEDUTA DEL 25/6/2020

Il giorno 25 giugno 2020, alle ore 12.42, debitamente convocato, si è riunito in modalità videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 del DL n. 18/2020, comma 2, tramite piattaforma Microsoft Teams, il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) Validazione Relazione sulla performance 2019;
- 2) Varie ed eventuali.

Partecipanti alla videoconferenza:

prof.ssa Maria Rosaria Tinè (Coordinatrice)  
prof.ssa Elisa Bonollo  
prof.ssa Claudia Theresia Handl  
prof.ssa Monica Raiteri  
prof.ssa Diana Rossi  
sig.ra Laura Scarola.

A supporto tecnico dell'Organismo partecipano alla seduta la dott.ssa Fulvia Ottonello, Capo Settore Programmazione strategica, performance e organizzazione, che svolge la funzione di segretario verbalizzante, e il dott. Samuele Dellepiane, in servizio presso suddetto Settore.

Ai sensi dell'art. 73 del DL n. 18/2020, comma 2, in deroga a quanto previsto dal Regolamento Generale di Ateneo, art. 14, c.1, l. d), riguardo alla presenza nel luogo della convocazione del Presidente e del Segretario verbalizzante degli Organi collegiali, i Suddetti partecipano alla videoconferenza da differenti sedi esterne all'Ateneo. A tal fine, la Coordinatrice, accertata l'identità dei partecipanti tramite verifica delle credenziali di accesso utilizzate e in base alla conoscenza personale, ritenute conformi le garanzie di sicurezza delle comunicazioni fornite dalla piattaforma, dà avvio alla seduta.

Il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di OIV procede con l'esame del punto all'o.d.g.:

#### **1) Validazione Relazione sulla performance 2019**

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 e ss.mm.ii., tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance emanate da ANVUR nel luglio 2015, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2019, contenuta nella Relazione integrata 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27.5.2020 (all. 1).

Nel merito dell'esame del documento, il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli opportuni accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nell'ambito delle attività propedeutiche alla formulazione della proposta di valutazione del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione (seduta del 6.4.2020).

Il Nucleo di Valutazione ha inoltre potuto esaminare la seguente documentazione, messa a disposizione dagli uffici di supporto e in parte già esaminata in sede di proposta di valutazione del Direttore Generale:

- Carte di lavoro relative allo stato di attuazione degli altri obiettivi funzionali;

- Dati relativi alla rilevazione di customer satisfaction presso docenti, dottorandi, assegnisti e personale tecnico amministrativo, effettuata, nell'ambito del progetto inter-Ateneo "Good Practice", coordinato dal Politecnico di Milano, nel periodo febbraio – marzo 2020, illustrati nella sezione 6.2 della Relazione;
- Dati relativi alle valutazioni dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo;
- Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.01.2019;
- Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 (già inviata al Nucleo di valutazione per conto del Responsabile in data 27.01.2020).

Il Nucleo di Valutazione ricorda che, in coerenza con la normativa di ambito e con le Linee guida ANVUR, l'Ateneo ha intrapreso, negli ultimi anni, un percorso di graduale integrazione e sincronizzazione della Programmazione triennale (L. n. 43/2005) – che concerne azioni ed obiettivi strategici strettamente correlati alla missione degli Atenei – e del Ciclo della performance (D. Lgs. 150/2009) – che individua gli obiettivi dell'azione tecnica e amministrativa a supporto della missione – con l'obiettivo di coordinare le proprie strategie ed azioni e gli strumenti per perseguirle.

Al fine di fornire ai portatori di interesse uno strumento per una lettura sistemica e complessiva dei diversi livelli di programmazione – strategica, operativa e funzionale – il Sistema di misurazione e valutazione della performance, prevede che l'Ateneo possa redigere annualmente, come avvenuto per la prima volta nel gennaio 2018, un Documento integrato di programmazione che ricomprenda il Programma Triennale di Ateneo e il Piano Integrato.

Parallelamente è stato previsto un documento integrato di rendicontazione, la Relazione Integrata, che contiene la Rendicontazione dei risultati delle attività di missione dell'Ateneo e la Relazione annuale sulla performance.

Il Nucleo ha quindi proceduto ad una lettura sistemica della Relazione integrata 2019 ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2019, che ne costituisce una sezione.

In generale, il documento risulta coerente, nei contenuti minimi e nella forma, con le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane ANVUR e con la normativa vigente.

Nella Relazione integrata viene descritto adeguatamente il percorso di raccordo dei cicli di programmazione che interessano l'Ateneo e vengono riportati nella sezione Rendicontazione delle attività di missione dell'Ateneo gli obiettivi strategici definiti nel Programma Triennale 2019-2021 con i relativi trend e risultati, cui nella Relazione integrata sono esplicitamente ricondotti gli obiettivi funzionali.

La misurazione degli obiettivi organizzativi e individuali è stata effettuata in maniera conforme alla metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore e nel rispetto delle norme vigenti, in conformità con gli indirizzi dell'ANVUR, in termini di contenuti minimi, e corrispondente a quanto enunciato nel Piano Integrato 2019-2021.

Per quanto riguarda la completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato, è presentata un'analisi approfondita delle motivazioni che hanno portato al non completo raggiungimento di alcuni obiettivi.

A supporto dell'analisi, per ciascun obiettivo sono utilizzati indicatori quantitativi e/o cronogrammi, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e individuati dal Piano Integrato di riferimento. Gli indicatori e i cronogrammi appaiono coerenti agli obiettivi definiti in tale sede. Conformemente alle indicazioni espresse dal Nucleo in occasione della validazione della Relazione sulla performance 2018, per il 2019 è stato fatto un maggior utilizzo di indicatori di tipo quantitativo rispetto a quelli a cronogramma, con una maggiore precisione nell'individuazione delle specifiche attività il cui svolgimento determina il raggiungimento dell'obiettivo. Come già evidenziato nella seduta del 6.4.2020, il Nucleo raccomanda di indicare, per ciascun obiettivo, ove non presente il valore iniziale, il relativo valore di contesto (facente riferimento alla situazione preesistente), per consentire di valutarne meglio la portata per garantire il carattere sfidante degli obiettivi funzionali.

Nel documento sono, inoltre, descritti in dettaglio gli adeguamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24.7.2019, in occasione del monitoraggio in itinere.

La rendicontazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo e dei dirigenti, presentata in forma aggregata, appare coerente con la metodologia e di chiara lettura.

Nella sezione “Verso il bilancio di genere”, è stato monitorato il rapporto di genere per il personale docente e tecnico amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso l’Ateneo. È stata inoltre rilevata la distribuzione di genere per area contrattuale, categoria di appartenenza e titolarità di posizioni organizzative del personale docente e tecnico amministrativo.

Nella sezione “La prevenzione della corruzione e la trasparenza” sono stati riportati nel dettaglio l’attività svolta e i risultati raggiunti, per prevenire episodi corruttivi e migliorare il livello di trasparenza, secondo quanto definito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021. Gli obiettivi di detto Piano risultano coerenti con quanto riportato nel Piano Integrato 2019-2021, grazie alla rilevanza strategica attribuita all’attività di mappatura dei processi posta come obiettivo di performance individuale dei dirigenti (articolo 1, comma 8 bis, della legge n.190/2012).

Per quanto riguarda il raccordo e l’integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, in coerenza con quanto previsto nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane approvate nella versione definitiva nella seduta del 23 gennaio 2019 dall’ANVUR, e conformemente alle indicazioni del Nucleo in occasione della validazione della Relazione sulla performance 2018, nel Piano Integrato 2019, per ciascun obiettivo funzionale, sono state indicate le risorse finanziarie (budget) e umane (in termini di Full Time Equivalent, FTE) specificamente previste per il suo raggiungimento.

Inoltre, gli obiettivi funzionali del Piano Integrato, così come gli obiettivi del Programma Triennale, sono aggregati in missioni e programmi al fine di poter determinare la relazione tra obiettivi e risorse. Sono quindi indicate le spese annuali per missioni e programmi del Bilancio unico d’ateneo di esercizio 2019, che rappresentano anche le risorse utilizzate per il perseguimento degli obiettivi previsti dal Piano Integrato 2019.

In merito al coinvolgimento degli stakeholder nel processo di valutazione delle strutture tecniche e amministrative, nella stesura del Documento integrato sono stati coinvolti il Rettore, i Prorettori, i Delegati e i Dirigenti, che a loro volta hanno coinvolto i propri collaboratori. Come negli anni precedenti, gli stakeholder hanno potuto condividere la propria opinione, partecipando alla rilevazione di customer satisfaction su servizi tecnici e amministrativi di cui hanno fruito nel corso del 2019, fornendo un feedback utile alla valutazione dell’efficacia percepita dei processi e alla predisposizione di interventi migliorativi.

A differenza del passato, l’Ateneo ha somministrato i questionari nell’ambito del progetto “Good Practice”, coordinato dal Politecnico di Milano e a cui partecipano numerosi Atenei.

Tale nuova modalità, se da una parte ha reso meno specifica la rilevazione, dall’altra ha consentito di effettuare un benchmarking rispetto alla soddisfazione percepita negli altri Atenei sugli stessi servizi.

La rilevazione, anonima, per docenti, dottorandi, assegnisti e personale tecnico amministrativo si è svolta dal 6 febbraio all’8 marzo 2020. Essendo legati alle tempistiche del progetto, al momento della redazione della Relazione sulla performance non erano – e non sono ad oggi – disponibili i risultati relativi al questionario per gli studenti, essendo stata prorogata fino alla data odierna la somministrazione avviata il 28 maggio 2020.

Il Nucleo condivide le considerazioni espresse nella sezione conclusiva della Relazione sulla performance, che evidenzia criticità e ipotesi di miglioramento in relazione al ciclo della performance 2019. In particolare, il Nucleo ha analizzato le soluzioni adottate dall’Ateneo alla luce del Feedback al Documento integrato di programmazione 2019-2021

dell'Università degli Studi di Genova pervenuto da ANVUR in data 2.5.2019, che ha evidenziato in sintesi alcuni punti di forza e aree di miglioramento relative al sistema della performance adottato dall'Ateneo, illustrate nella sezione:

#### Punti di forza

- metodologia di valutazione della performance organizzativa istituzionale
- descrizione della valutazione della performance organizzativa anche per le strutture decentrate
- attenzione all'ascolto dell'utenza attraverso un obiettivo funzionale ripetuto per ciascuna struttura
- valutazione della performance applicata a tutto il personale

#### Aree di miglioramento

- assenza di una struttura principalmente responsabile nel caso di obiettivi trasversali

Tale elemento è stato introdotto per gli obiettivi trasversali (ossia assegnati a più strutture), tramite integrazione dell'art. 6 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, c. 2 e 8, assegnando alla struttura individuata come "struttura principalmente responsabile" per l'obiettivo, anche la responsabilità di fornire il dato in sede di rilevazione. In ottemperanza, nel Piano Integrato 2020 è stata quindi indicata, per ogni obiettivo, la struttura principalmente responsabile.

- informazioni nei campi della filiera talvolta ridondanti, ripetute o accorpabili

si è provveduto all'adeguamento del Piano Integrato 2019, in occasione del monitoraggio in itinere di luglio 2019: sono state accorpate alcune informazioni presenti nel protocollo di rilevazione (allegato tecnico al documento) al fine di minimizzare ridondanze o tautologie – in particolare nei campi "indicatore", "formula/cronoprogramma", "valore iniziale" e "specifiche dati" - ed eliminare altri dati già presenti in ulteriori sezioni del documento (es. il peso sulla performance complessiva, già presente a pp. 8-9 del Piano Integrato), riducendo il numero di dati dell'allegato tecnico.

- ambiguità della relazione tra performance organizzativa e performance individuale

si è provveduto alla riformulazione, nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore dal 2020, dell'oggetto della valutazione del direttore generale, dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo, con l'adeguamento degli artt. 12, 15 e 21, contemplando per i dirigenti l'eventuale mancanza di singole componenti del risultato (obiettivi individuali/performance di struttura) e il caso di dirigenti con incarichi di consulenza e studio che non prevedono la responsabilità di una struttura, con l'assorbimento del relativo peso da parte delle altre componenti presenti. Si è inoltre esplicitata la definizione dei due livelli di performance organizzativa, complessiva di Ateneo e dell'area dirigenziale o della struttura fondamentale, integrando l'art. 6, comma 9, del SMVP, che faceva riferimento alla sola performance di Ateneo.

- numerazione delle pagine non continua e tabella dell'allegato difficilmente leggibile

in relazione alla numerazione delle pagine continua tra Programma Triennale e Piano Integrato, benché i due documenti costituiscano sezioni del Documento integrato di programmazione, essi sono comunque soggetti a normativa, tempistiche e competenze di approvazione differite: un'unica numerazione renderebbe difficoltosa la loro necessaria gestione separata, rendendo forse più opportuna eventualmente la compresenza di una doppia numerazione, sia autonoma che continua. In occasione del monitoraggio in itinere si è ritenuto di non applicare tale modifica nel ciclo vigente, poiché essa si sarebbe ripercossa sul documento integrato già approvato dagli Organi di Governo, che non risultava conveniente, in termini di efficienza, ripresentare a tal fine esclusivo. Tale modifica è stata comunque applicata in occasione dell'adozione del Documento integrato di programmazione 2020-2022. Per quanto riguarda il riferimento alla leggibilità della tabella che riporta il protocollo di rilevazione in allegato tecnico al Piano Integrato, la stessa è stata razionalizzata in occasione del monitoraggio in itinere di luglio 2019.

Il Nucleo ribadisce come sia essenziale che gli obiettivi funzionali indicati nei documenti programmatori delle performance di Ateneo siano sfidanti e in tal senso raccomanda di indicare, per ciascun obiettivo, ove non presente il valore iniziale, il relativo valore di contesto (facente riferimento alla situazione preesistente), per consentire di valutarne meglio la portata.

Si osserva altresì, come già riportato in precedenti Relazioni annuali del Nucleo di Valutazione, la mancanza di un supporto informatico in grado di rilevare automaticamente i risultati conseguiti. Attualmente, infatti, il raggiungimento degli obiettivi viene in gran parte rilevato tramite informazioni fornite direttamente dagli stessi singoli dirigenti responsabili.

Per i motivi suddetti, considerato anche che le criticità riscontrabili nel sistema della performance dell'Ateneo sono comuni a molti Atenei e necessitano di soluzioni e indicazioni a livello nazionale per individuare, a livello locale, direzioni di sviluppo e miglioramento del sistema della performance, il Nucleo di Valutazione, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, valida la Relazione sulla performance 2019, facente parte della Relazione integrata 2019, ritenendo che la stessa sia redatta in forma sufficientemente sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, e invita l'amministrazione a pubblicarla sul sito istituzionale e sul Portale della performance.

## 2) **Varie ed eventuali**

Nessuna.

Il presente verbale è letto e approvato seduta stante.

Alle ore 13.00 la seduta è tolta.

*Ai sensi del vigente Regolamento in materia di pubblicità delle deliberazioni degli organi collegiali di governo, del nucleo di valutazione e dell'organismo indipendente di valutazione (OIV), la presente istruttoria e i relativi allegati non rientrano nelle fattispecie di cui all'art. 3, comma 3, del citato Regolamento e ne è pertanto consentita la pubblicazione salvo quanto previsto dal comma 4 del medesimo art. 3*

LA COORDINATRICE  
prof.ssa Maria Rosaria Tinè  
(firmato digitalmente)

IL SEGRETARIO  
dott.ssa Fulvia Ottonello  
(firmato digitalmente)