



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

“L’Orientale”

Nucleo di Valutazione
Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale della seduta del 17 maggio 2021

Il giorno 17 maggio 2021, alle ore 15.00, si è riunito per motivi precauzionali in modalità a distanza mediante l'utilizzo della piattaforma Microsoft Teams, il Nucleo di Valutazione dell'Università di Napoli “L'Orientale” – Organismo Indipendente di Valutazione (NdV-OIV), per discutere sui seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbale seduta del 30.04.2021;
3. Parere Contratto Collettivo Integrativo del Personale Amministrativo, Bibliotecario; e Tecnico dell'Ateneo – Approvazione;
4. Relazione tecnica sull'attivazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca XXXVII Ciclo anno 2021/2022 (art. 5, c. 2, D.M. 45/2013) - Approvazione;
5. Attestazione 2021 OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione - Delibera ANAC 294 del 13/4/2021;
6. Offerta Formativa a.a. 2021/2022 Relazione tecnica del Nucleo di Valutazione;
7. Webinar CONVUI su "Osservazioni e studi sulla rilevazione delle opinioni di studentesse e studenti" del 17/5/2021 - Resoconto;
8. Invito CONPAQ a workshop telematico “Presidio della Qualità: composizione, compiti e rapporti con la Governance” (26/5/2021 ore 9.00-13.00) – Partecipazione;
9. Varie ed eventuali.

Partecipano alla riunione telematica:

prof. A. Lopes, coordinatore;
dott. S. Ferdinandi, componente;
prof.ssa C. Händl, componente;
prof. S. Ingrassia, componente;
prof. F. Izzo, componente.

Risulta assente giustificato il sig. G. Vitagliano, rappresentante della componente

studentesca.

Presiede la riunione il coordinatore prof. Lopes; assume le funzioni di segretario verbalizzante il prof. Izzo. Assiste alla riunione l'Ing. Scarano, come supporto alle attività del NdV-OIV da parte dell'Ufficio Valutazione della Qualità e Dati Statistici.

1. Comunicazioni

Il coordinatore segnala agli intervenuti:

- la conferma, come già anticipato nelle comunicazioni della riunione del 30/4/21, della notizia relativa all'approvazione da parte del CdA del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, pervenuta con nota prot. n. 31282 del 27/4/2021;
- la pubblicazione della Relazione sulle attività svolte nel 2020 da parte del Servizio Orientamento Studenti (S.O.S.) - Settore Orientamento, Tutorato, Placement e Disabilità (SOTPD).
- la ripresa a partire dal mese corrente delle attività didattiche in modalità mista (in presenza e a distanza).

2. Approvazione verbale seduta del 30.04.2021

Il coordinatore sottopone il verbale della seduta precedente per l'approvazione; non essendoci rilievi i componenti del NdV lo approvano all'unanimità.

3. Parere Contratto Collettivo Integrativo del Personale Amministrativo, Bibliotecario; e Tecnico dell'Ateneo – Approvazione

Il 23 aprile 2021, il presidente del Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Napoli L'Orientale, prof. Antonio Lopes, ha ricevuto dal Rettore dell'Ateneo, prof. Roberto Tottoli, la richiesta affinché il NdV nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione potesse esprimere un parere in merito all'approvazione del Contratto collettivo integrativo (CCI) che il Consiglio di Amministrazione avrebbe dovuto firmare nella seduta del 16 aprile.

Tale parere è stato sollecitato all'Ateneo dal Collegio dei Revisori dei Conti che, nella seduta del 13 aprile, nell'esprimere parere favorevole all'ipotesi di accordo integrativo in relazione alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ha ravvisato ragioni di opportunità per la richiesta al NdV nella sua funzione di OIV di un approfondimento circa la compatibilità del CCI con il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente e con il più recente Piano integrato della performance (PIP) adottato.

La bozza di accordo CCIA è stata sottoscritta il 26 marzo da tutte le Organizzazioni sindacali, con la sola eccezione dello SNALS che astenendosi dal firmare il contratto ha rappresentato in una nota le ragioni della propria astensione. In tale nota, lo SNALS richiama alcuni articoli del CCIA che, a suo giudizio, andrebbero a confliggere con quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Il NdV ricorda che il SMVP attualmente vigente è quello aggiornato a fine 2019 e approvato dal CdA dell'Ateneo nella sua seduta del 26 febbraio 2020.

Il SMVP dispone che sia il Piano integrato a prevedere, accanto agli obiettivi strategici,

obiettivi specifici – «che rappresentano il contributo del personale contrattualizzato alle attività e allo sviluppo dell'Orientale nel suo complesso» – e obiettivi individuali, «assegnati al personale dirigenziale o che ricopre incarichi di responsabilità» (p. 19). Inoltre, il SMVP nel paragrafo § 4.7 – Performance gestionale dell'Ateneo – descrive in dettaglio la metodologia «che si intende applicare ai fini della misurazione della valutazione della performance individuale», nonché «le modalità con le quali l'amministrazione intende collegare il processo di valutazione della performance agli altri processi di gestione delle risorse umane e quelle economico-finanziarie» (p. 28).

A tal fine, il SMVP rinvia al PIP per un'individuazione puntuale e di dettaglio degli obiettivi assegnati, insieme con indicatori e target, così da consentirne la misurazione e la valutazione. Nel SMVP è stabilito inoltre che gli obiettivi specifici sono assegnati alle unità organizzative, mentre gli obiettivi individuali sono assegnati al responsabile dell'unità organizzativa. Gli indicatori possono essere di natura quantitativa e/o qualitativa o temporale. Nel primo caso è stato previsto un punteggio da 1 a 4, in base alla distanza da un parametro target.

Tali obiettivi, è bene ribadirlo, nel SMVP sono di competenza delle unità organizzative e gli obiettivi individuali richiamati ricadono esclusivamente in capo al personale dirigenziale o a colei o colui che ricopre la responsabilità di quella determinata unità organizzativa.

Al tema della valutazione della performance individuale, il SMVP dedica il paragrafo § 4.8. In tale paragrafo, al di là di quanto disposto per il Direttore generale e i dirigenti, alla luce dei rilievi della sigla sindacale che si è astenuta dal sottoscrivere il CCI, è utile soffermarsi su quanto è previsto per il personale di categoria D, C e B, nonché per il personale di categoria EP.

Nel caso del personale di categoria EP sono indicate quattro aree di competenza professionale e manageriale – *problem-solving*, integrazione, *leadership*, *team-building* –, ciascuna descritta in maniera sintetica. Nel caso in cui il personale di categoria EP sia anche responsabile di unità organizzativa, il SMVP ha fissato quattro parametri di valutazione, con pesi differenziati, secondo la tabella seguente:

Parametro	Peso
Performance relativi all'ambito delle strutture di diretta responsabilità	40%
Obiettivi individuali	30%
Competenze professionali e manageriali dimostrate	20%
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	10%

La valutazione del personale EP è effettuata dal dirigente della struttura di riferimento. In sua assenza, tale valutazione avviene da parte del Direttore generale.

Per il personale di categoria D, C e B nonché per il personale EP non responsabile di unità organizzativa, il SMVP ha previsto due parametri di valutazione:

Parametro	Peso
Raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	30%
Competenze e comportamenti professionali dimostrati	70%

La ripartizione in quote percentuali è coerente con quanto stabilito dal CCNL 2016-2018 del comparto Ricerca e istruzione, art. 64, co. 3, dove è espressamente previsto che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici la parte prevalente del Fondo delle risorse decentrate destinate alle categorie D, C e B, specificando che almeno il 30% di tali risorse debba essere corrisposto come premio correlato alla performance organizzativa.

Per la valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali dimostrati dal personale delle categorie D, C e B, il SMVP ha identificato cinque differenti aree di competenza – tecnico/operativa, relazionale, *problem solving*, integrazione, orientamento al servizio –, ciascuna descritta in maniera sintetica.

Il calendario del ciclo di valutazione presentato nella tabella 13 a pag. 34 del SMVP stabilisce il 28 febbraio come scadenza per l'assegnazione di obiettivi individuali al personale responsabile di unità organizzativa e il 15 marzo per la comunicazione delle schede di valutazione al personale non responsabile di unità organizzativa.

Il SMVP, inoltre, ha previsto per il personale EP una retribuzione di risultato commisurata alla valutazione ottenuta secondo i criteri prima ricordati, in una misura variabile, dal 30% massimo - per punteggi di valutazione complessiva ricompresi fra 90 e 100 - allo 0%, per punteggi sotto la soglia di 50.

Per le categorie B, C e D, il SMPV ha collegato l'indennità premiale a una previsione esplicita degli strumenti di negoziazione; in tal caso, il premio è comunque associato alla performance individuale, ed è corrisposto «sulla base della valutazione individuale effettuata secondo il presente sistema di misurazione e valutazione».

La bozza di Contratto collettivo integrativo dell'Università L'Orientale, sottoposto alle OO.SS. e da esse sottoscritta il 26 marzo, con la sola eccezione dello SNALS, ha previsto secondo quanto disposto dall'art. 10 di distribuire al personale di categoria B, C e D la somma di € 172.121,18 quale indennità per la performance individuale. All'art. 13 del CCI, dove vengono descritte le modalità di applicazione del SMVP vigente, secondo anche quanto disposto dal PIP, si ripropone esattamente la tabella inserita nel SMVP e sopra ricordata, che prevede per la valutazione del personale B, C e D, due parametri di performance:

- a) il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, con il peso del 30%;
- b) le competenze e i comportamenti professionali dimostrati, con il peso del 70%.

In merito agli obiettivi assegnati all'unità organizzativa (parametro a), la bozza di accordo all'art. 13, co. 4, richiama quanto previsto dal PIP 2020/2023, ovvero la fissazione di un unico obiettivo organizzativo assegnato a tutte le strutture dell'Ateneo, nello specifico il completamento della mappatura dei processi. Inoltre, come specificato dal co. 5 del medesimo art. 13 della bozza di CCI, l'Ateneo ha proposto di adottare fra le varie opzioni indicate dal paragrafo 4.7 del SMVP, criteri qualitative, prevedendo una scala con 5 fasce, come mostra la tabella seguente:

Qualità dell'elaborato	Valutazione max
Inferiore alla soglia	20
Soglia	40
Intermedio	60
Target	80
Eccellente	100

Secondo il parere del NdV/OIV, tale tabella, pur discostandosi leggermente da quanto previsto nel SMVP, laddove prevede 5 fasce di valutazione con punteggi variabili da 20 a 100 in luogo delle 4 fasce con punteggi variabili da 1 a 4, di fatto inserendo una categoria superiore di eccellenza, rappresenta un ulteriore rafforzamento del criterio di differenziazione delle prestazioni, a beneficio dei principi sostanziali di valutazione della performance secondo la normativa vigente e non modificando né snaturando l'architettura complessiva del processo valutativo stabilito dal SMVP.

Ma soprattutto occorre considerare come già il PIP 2020-2022, alle pagg. 27-28, avesse aggiunto nei criteri di valutazione qualitativa, ora applicati in sede di CCI, la categoria di "eccellenza" e avesse differenziato la valutazione secondo una scala di valori 1-5, di fatto riproposta in chiave percentuale nell'applicazione del CCI.

In merito poi alle competenze e ai comportamenti professionali dimostrati, il co. 6 dell'art. 13 del CCI ribadisce esattamente quanto previsto dal paragrafo 4.8 del SMVP, richiamando le cinque aree di competenza e fornendo la medesima descrizione dei campi di valutazione. Inoltre ripartisce fra le cinque aree un identico peso ai fini della valutazione individuale, ovvero il 20% per ciascuna competenza.

La bozza del CCI ha inoltre stabilito di distribuire la quota premiale collegata alla performance sulla base dei risultati di valutazione individuale distinguendo quattro fasce di risultato (alta - media - sufficiente - insufficiente) e prevedendo un meccanismo di retribuzione di risultato basato sul parametro del premio medio. In particolare, adottando i criteri indicati dalla tabella seguente:

Fasce di risultati	Valutazione	% di retribuzione di risultato (premio medio)
Alta	88-100%	130%
Media	67-87%	100%
Sufficiente	50-66%	80%
Insufficiente	<50%	0%

Tale criterio di distribuzione, a giudizio del NdV, è assolutamente compatibile con quanto espressamente previsto dal PIP 2020-2022 laddove indica (p. 38) che in riferimento all'indennità premiale per il personale delle categorie B, C, D ed EP è «nell'ambito della contrattazione integrativa di Ateneo [che] saranno determinati i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla Performance così come previsto dall'art. 42 del CCNL per il Triennio 2016-2018».

Il NdV/OIV ricorda ancora, a sostegno di quanto proposto dall'Ateneo in sede di CCI, che tale meccanismo differenziato di distribuzione dell'indennità premiale collegata alla performance vada a soddisfare le raccomandazioni formulate all'Ateneo dallo stesso NdV/OIV nel mese di maggio 2020, in occasione del parere al precedente CCI. In quell'occasione le OO.SS. avanzarono all'Ateneo la proposta "di semplificare la procedura di valutazione della performance individuale del lavoratore", in particolare prevedendo che tutto il personale amministrativo, bibliotecario e tecnico fosse collocato nella II fascia di merito prevista dal contratto, nella fascia compresa tra il 65% e l'89% del punteggio totale di valutazione della performance individuale.

Ebbene, in sede di parere, il NdV/OIV osservò quanto segue:

- che a seguito delle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 74 del 2017 (Legge Madia) al D. Lgs. n. 150 del 2009 (Legge Brunetta), non fosse più vigente il sistema delle fasce di merito per la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo prestabilite percentuali;
- che l'art. 19, comma 1 della Legge Madia, stabilendo che il contratto collettivo determini «la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale», avesse ribadito l'obbligo di fissare «criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi [...] corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati». Ovvero che, in luogo della rigida previsione sancita dalla Legge Brunetta in merito alla divisione in tre fasce di merito, è stato enunciato un principio di carattere generale in virtù del quale alla differenziazione dei giudizi è previsto che debba corrispondere una diversificazione dei trattamenti economici ad essi associati.

In quell'occasione, il NdV, fornendo parere favorevole alla proposta, ne ravvisava il carattere di eccezionalità, in ragione del particolare regime di lavoro determinato dalle misure di prevenzione del contagio da COVID-19 e raccomandava all'Amministrazione dell'Ateneo fra l'altro di predisporre una griglia di valutazione individuale con criteri idonei a garantire una significativa differenziazione dei giudizi, in pieno accordo con la normativa

vigente.

In tal senso, avendo la bozza di CCI fissato i criteri per garantire una diversificazione delle indennità premiali del personale B, C e D ancorata a una differenziazione della valutazione individuale, il NdV/OIV esprime parere favorevole alla proposta di accordo integrativo, che appare in linea con gli indirizzi contenuti nel SMVP adottato e nel I PIP 2020-2022.

Tuttavia, ai fini di una maggiore trasparenza e chiarezza dei meccanismi di valutazione, raccomanda all'Ateneo:

- di aggiornare il SMVP prevedendo la fascia di eccellenza, così come già indicato dal PIP;
- di sostituire all'interno del SMVP la scala di valori 1-4 con la scala percentuale adottata in sede di CCI;
- di inserire nel SMVP da aggiornare e nel prossimo PIP, così come già previsto per il personale EP, una tabella che stabilisca ex ante le fasce di risultato e la percentuale di retribuzione da corrispondere per ciascuna fascia (premio medio);
- di inserire nel SMVP da aggiornare e nel prossimo PIP una tabella ove vengano descritti con sufficiente dettaglio le aree di competenza e i comportamenti attesi ai fini dell'assegnazione e della distribuzione dell'indennità per il miglioramento dei servizi, presente nella bozza di CCI all'art. 15 e non disciplinata dal SMVP né richiamata dal PIP 2020-2022;
- di impegnarsi a rispettare la scadenza del 28 febbraio di ogni anno per l'assegnazione degli obiettivi individuali assegnati al personale ABT responsabile di unità organizzativa e quella del 15 marzo per la comunicazione delle schede di valutazione del personale ABT non responsabili di unità organizzativa affinché obiettivi assegnati e criteri di valutazione possano essere conosciuti dal personale in tempi compatibili per un corretto funzionamento del ciclo della performance.

4. Relazione tecnica sull'attivazione dei Corsi di Dottorato di Ricerca XXXVII Ciclo anno 2021/2022 (art. 5, c. 2, D.M. 45/2013) - Approvazione

Il NdV, che ha preso visione nei giorni scorsi della relazione predisposta dai proff. Händl, Ingrassia e Lopes, esprime giudizio pienamente positivo, dando mandato al coordinatore di provvedere alla pubblicazione. Nel corso della discussione, i componenti del Nucleo condividono l'importanza di migliorare alcuni aspetti del processo di valutazione dei Dottorati, ipotizzando in particolare la definizione di un formato omogeneo per la stesura delle relazioni che ciascun Dottorato è chiamato a produrre annualmente. Inoltre, viene considerata l'opportunità di elaborare un questionario standard da somministrare agli studenti per una valutazione dell'offerta formativa, così come già accade per gli studenti iscritti ai corsi di laurea e di laurea magistrale. E ancora, viene suggerita l'opportunità che anche il Dottorato in Studi internazionali, al pari degli altri due, predisponga differenti curricula, per offrire in tal modo ai candidati una maggiore caratterizzazione specialistica.

La prof. Händl, condividendo la proposta di miglioramento del processo di monitoraggio nei percorsi di dottorato ricorda come tale attività sia da considerare di competenza del Presidio della Qualità. Il prof. Ingrassia suggerisce che il Presidio dopo aver predisposto una bozza di questionario la invii al NdV prima della somministrazione per averne un

parere e che un format condiviso per le relazioni annuali a cura dei Dottorati di ricerca possa essere utile anche per l'attività valutativa del Nucleo. Inoltre, ricorda come già in alcuni Atenei (per esempio, Bologna) siano attivi meccanismi di monitoraggio dei corsi di dottorato e che tali esperienze possano essere suggerite al Presidio come benchmark. Il NdV approva la relazione all'unanimità.

5. Attestazione 2021 OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione - Delibera ANAC 294 del 13/4/2021

Il coordinatore ricorda che il NdV è chiamato entro il 30 giugno ad attestare l'avvenuto assolvimento da parte dell'Ateneo dell'obbligo di pubblicazione di dati e informazioni, come previsto dalla norma. La compilazione delle schede deve tener conto dei dati al 31 maggio. Per la redazione dell'attestazione il coordinatore affida l'incarico al prof. Izzo e al dr. Ferdinandi. Il prof. Izzo, intervenendo sul punto, ricorda come il rispetto della scadenza sia consentito solo da una puntuale trasmissione delle schede di rilevazione e che i compiti di verifica da parte del NdV nella sua funzione di OIV richiedono comunque alcuni giorni di lavoro. Sottolinea ancora come occorre verificare se nella Delibera ANAC numero 294 del 13 aprile 2021 siano presenti alcune novità rispetto ad anni precedenti di cui tener conto per le attività propedeutiche all'attestazione.

6. Offerta Formativa a.a. 2021/2022 Relazione tecnica del Nucleo di Valutazione

Il coordinatore ricorda come il NdV sia chiamato ogni anno a redigere una relazione tecnica sull'Offerta formativa e l'opportunità di provvedervi entro la pausa estiva.

7. Webinar CONVUI su "Osservazioni e studi sulla rilevazione delle opinioni di studentesse e studenti" del 17/5/2021 – Resoconto

Il prof. Ingrassia, che ha partecipato al webinar organizzato dal CONVUI il 17 maggio sul tema delle "Osservazioni e studi sulla rilevazione delle opinioni di studentesse e studenti", sintetizza i principali contenuti emersi dalle relazioni. Gli interventi dei vari relatori si sono soffermati soprattutto su vantaggi e limiti del modello vigente, nuovi approcci metodologici per l'analisi dei risultati delle schede OPIS. Questi ultimi possono offrire spunti per l'analisi dei dati rilevati nell'Ateneo

8. Invito CONPAQ a workshop telematico "Presidio della Qualità: composizione, compiti e rapporti con la Governance" (26/5/2021 ore 9.00-13.00) – Partecipazione

Il coordinatore estende ai colleghi del NdV l'invito a partecipare al workshop telematico organizzato dalla CONPAQ sul tema del "Presidio della Qualità: composizione, compiti e rapporti con la Governance", previsto per il 26 maggio 2021.

9. Varie ed eventuali

Non essendovi altri argomenti su cui discutere, la riunione telematica termina alle ore 16.30.

Il Coordinatore
prof. Antonio Lopes
F.TO Lopes

Il Segretario verbalizzante
prof. Francesco Izzo
F.TO Izzo