

## PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE - ANNO 2019

### 1. Introduzione

La valutazione del Direttore Generale (DG) è effettuata in base a quanto previsto dalla vigente normativa (D.M. 315/2011, D.Lgs. 150/2009 e D. Lgs74/2017) ai fini della determinazione della Retribuzione di Risultato, corrispondente al 20% del trattamento economico spettante.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di amministrazione) la valutazione annuale del dirigente di vertice.

Nel Piano Integrato di Ateneo 2020-2022, si legge: "La valutazione dei risultati raggiunti dal Direttore generale viene effettuata dal Consiglio di amministrazione, su parere del Rettore; il Rettore, a sua volta, acquisisce la proposta del Nucleo di Valutazione circa la correttezza della metodologia applicata relativamente alla gestione del ciclo delle performance."

Per svolgere le attività che gli sono assegnate, il Nucleo di Valutazione deve tenere conto dei criteri generali del sistema di valutazione definiti dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 marzo 2019.

**Il Nucleo di valutazione prende atto, inoltre, dei** compiti del Direttore Generale, come definiti dall'art. 17, comma 2, dello Statuto secondo cui il Direttore Generale:

- a) coadiuva, nell'ambito delle proprie competenze, il Rettore e gli altri organi di Ateneo nell'esercizio delle loro funzioni e cura, per la parte di sua responsabilità, l'attuazione delle relative direttive e deliberazioni;
- b) propone al Consiglio di amministrazione, d'intesa con il Rettore, lo schema generale di organizzazione della struttura gestionale e le linee di sviluppo e di incentivazione del merito del personale tecnico-amministrativo, ne definisce il piano attuativo e ne cura la realizzazione;
- c) attribuisce gli incarichi dirigenziali delle strutture gestionali e di servizio, secondo quanto disposto da apposito regolamento;
- d) propone al Consiglio di amministrazione, tenuto conto del piano strategico di Ateneo, un piano pluriennale di sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi e riferisce annualmente sullo stato della sua attuazione;
- e) adotta le misure necessarie ad assicurare un adeguato controllo sulla regolare tenuta della contabilità e sulla corretta redazione del bilancio consuntivo, secondo le modalità stabilite dal Regolamento per la finanza e la contabilità di Ateneo.

## 2. Proposta di valutazione del Direttore Generale

La proposta di valutazione del Direttore Generale si basa sull'apprezzamento dei diversi sottosistemi componenti il Sistema di pianificazione, controllo e valutazione, così come indicato nel D.Lgs. 150 del 2009 e il novellato D.Lgs. 74/2017, nel presupposto che a tale figura apicale sia attribuita la principale responsabilità in ordine al buon funzionamento di tale Sistema, indicato dalla normativa come il presidio alla gestione efficace ed efficiente delle amministrazioni pubbliche.

La valutazione del Nucleo di Valutazione individua il primo e fondamentale elemento nella correttezza della metodologia applicata e il secondo elemento nel riscontro dei risultati raggiunti nel funzionamento del Sistema.

Tale riscontro è determinato dall'analisi dei documenti e delle ulteriori informazioni messe a disposizione del Nucleo di Valutazione dall'amministrazione.

La valutazione si sviluppa analizzando ciascun sottosistema per arrivare poi alle considerazioni conclusive.

## 3. Analisi dei documenti: Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance – Direttore Generale; Piano Integrato e Relazione delle Performance

Il **Sistema di valutazione e misurazione delle performance** prevede che la performance organizzativa (peso=40%) sia il risultato conseguito complessivamente dall'organizzazione rispetto agli obiettivi globali di Ateneo, dove gli obiettivi globali dell'ateneo sono definiti in riferimento al "miglioramento della qualità dei servizi offerti" e alla "promozione del benessere organizzativo". Essa è quindi monitorata considerando le seguenti dimensioni: **la promozione del benessere organizzativo e la qualità percepita dai destinatari dei servizi.**

La prima dimensione è suddivisa in due indicatori:

- a) Garantire il mantenimento annuale del livello di Benessere all'interno degli ambiti presi in considerazione da ANAC, e relativi alla vita organizzativa, sui quali il Direttore Generale ha possibilità di influenza;
- b) Garantire, di concerto con il Delegato del Benessere organizzativo, la realizzazione delle azioni previste nel Piano di miglioramento del benessere organizzativo per l'anno 2019 (e indicate anche nel Piano Integrato 2019-21).

**Per l'anno 2019** il CdA ha assegnato al Direttore Generale altri due obiettivi:

- il primo rientrante nella dimensione della qualità dei servizi: "Promuovere e coordinare, in un'ottica di scorrimento per i due anni successivi, la realizzazione delle azioni indicate nel Piano Miglioramento Servizi 2019-21, finalizzate al miglioramento continuo dei servizi offerti dalle strutture tecnico gestionali";
- il secondo: "Posizionamento dell'Ateneo nel ranking universitario, con riferimento alla "classifica Censis edizione 2019/2020 degli Atenei italiani";

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione** (SMVP) illustra in modo chiaro la metodologia di applicazione in ordine alla valutazione del DG. Altrettanto chiaramente e dettagliatamente sono



---

## **Nucleo di Valutazione**

individuare le fasi attraverso le quali deve essere condotto il processo, ed i rispettivi compiti degli attori coinvolti. Il Nucleo di Valutazione ritiene corretta la metodologia indicata nel SMVP ed apprezza la trasparenza assunta dalla valutazione così come è prevista nel documento.

### **Piano Integrato**

Il Piano Integrato di Ateneo 2019 si può definire decisamente buono, anche rispetto al panorama nazionale, e si segnala un ulteriore miglioramento nel Piano 2020/22.

La struttura e il contenuto del documento mostrano un netto miglioramento, sia per quanto riguarda la sezione dedicata alle Direzioni che, soprattutto per quanto riguarda i Piani dei Dipartimenti e dei Centri, che hanno ora adottato obiettivi congrui e ben integrati nel complesso delle linee strategiche dell'Ateneo (Piano Strategico di Ateneo).

In accordo con le sollecitazioni avanzate dal Nucleo di valutazione, gli obiettivi delle strutture decentrate sono ora corredati con *target* spesso di tipo quantitativo.

Il Piano prevede il continuo aggiornamento delle azioni strategiche intraprese.

Si è rilevato anche che grazie alle continue sollecitazioni del Nucleo di Valutazione sono stati suddivisi gli obiettivi eccessivamente complessi, e sono stati semplificati nella descrizione ad alcuni specifici obiettivi.

### **Ciclo delle performance**

Il Ciclo delle performance si avvale di una attenta mappatura dei processi che mette in luce con chiarezza quali sono le fasi e gli attori nei processi di produzione dei prodotti formativi, della Ricerca e dei servizi erogati agli *stakeholders* interni ed esterni.

Nell'attività di monitoraggio ci si serve di una strutturazione che parte dall'Obiettivo strategico, passa per l'obiettivo strategico triennale ed arriva all'Obiettivo operativo. Per ciascun obiettivo operativo vengono identificate una o più azioni, ciascuna delle quali viene rappresentata da uno specifico indicatore al quale si fa riferimento nella individuazione del *target*.

Se la sequenza appare ineccepibile dal punto di vista metodologico, non si può non rilevare la prevalenza di *target* non misurabili per quanto riguarda le Direzioni, per cui spesso la scansione è data dai tempi di realizzazione. Si auspica pertanto uno sforzo maggiore di individuazione di indicatori quantitativi con *target* misurabili.

Il Ciclo delle Performance è orientato a favorire la valutazione finale attraverso una scansione *ex ante* dei gradi di raggiungimento degli obiettivi, diretta a garantire la trasparenza e la correttezza della valutazione stessa; tuttavia si deve riscontrare che l'attenzione maggiore è rivolta ai Dirigenti, la cui responsabilità coincide con quella dell'attività della Direzione alla quale sono preposti.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione ha più volte rilevato una grande differenza di valutazioni tra Direzioni Centrali e Strutture periferiche. Quest'anno il Nucleo di Valutazione ha rilevato che il divario si è nettamente ridotto segno che l'amministrazione ha adottato iniziative atte a ridurre questo divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche.

---

## Nucleo di Valutazione

**Riassumendo:** i Sistemi di Misurazione e Valutazione delle Performance, il Piano Integrato, il Ciclo delle Performance risultano gestiti correttamente.

### 4. Gli obiettivi individuali

I risultati ottenuti dal Direttore Generale nel 2019 sono stati confrontati con gli **obiettivi individuali**, in base alla metodologia definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. La metodologia è stata seguita correttamente.

Al riscontro metodologico si deve accompagnare quello di merito che deve essere svolto da chi possiede le informazioni necessarie. Di conseguenza i risultati devono essere validati dal Rettore, così come il Direttore Generale ha validato i risultati dei Dirigenti.

### 5. La Performance organizzativa

Per quanto riguarda gli indicatori scelti per la valutazione della **Performance organizzativa**, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, nello specifico si osserva che:

- 1) L'ultima indagine sul benessere organizzativo, rivolta al personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo, è stata condotta nel mese di marzo 2019, in riferimento all'anno 2018.

Per l'anno 2020, il delegato per il Benessere organizzativo, assieme alla DRUO, ha ritenuto opportuno avviare un'indagine che prendesse a riferimento la situazione di emergenza dovuta alla diffusione del virus SARS-COV-2, chiedendo al personale di rispondere in base a quanto percepito/vissuto nel periodo di lockdown e avvio della fase 2 (marzo - maggio 2020). L'indagine è stata avviata in data 5 giugno 2020.

Il questionario è stato predisposto riprendendo la struttura degli scorsi anni, in modo da garantire, per quanto possibile, la comparabilità di alcuni ambiti più trasversali, e inserendo nuove sezioni focalizzate principalmente su "Sicurezza" e "Home-working", che consentiranno di rilevare la percezione relativamente ad aspetti specifici e caratteristici dello stato della situazione emergenziale.

I risultati si avranno quindi solo nei prossimi mesi.

Ne consegue, che la programmata indagine "standard" 2020 (relativa all'anno 2019), che si sarebbe dovuta effettuare nei primi mesi del 2020, non è stata condotta, in considerazione di quanto sopra descritto.

Il Nucleo di Valutazione nella riunione dell' 11 giugno 2020 ha ritenuto necessario chiedere al CdA di eliminare tale obiettivo, sia per il 2019 che per il 2020, in seguito alle modifiche apportate all'indagine dal Delegato del Rettore. L'estratto del verbale è stato inviato al CdA in data 17 giugno 2020.

- 2) Nel corso del 2019 sono state portate a compimento le azioni per l'anno di riferimento, inserite nel "Piano di miglioramento per il Benessere organizzativo, biennio 2018-2019" (riportate anche nel PI 2019-21 cap 4.2.4 - Benessere Organizzativo, pag. 30),



---

**Nucleo di Valutazione**

attivando iniziative volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata, nonché azioni mirate al superamento degli squilibri di genere e al conseguimento del benessere organizzativo.

Il piano prevedeva interventi nelle seguenti aree:

1. Azioni informative e formative nell'area della sicurezza al lavoro
2. Comunicazione interna
3. Definizione e condivisione delle pratiche valutative.
4. Coaching per i dirigenti che gestiscono situazioni organizzative e relazionali particolarmente delicate.
5. Rafforzamento dell'attività dello sportello psicologico.
6. Mantenimento degli standard raggiunti in tema di pari opportunità benessere
7. Realizzazione indagine stress lavoro correlato.

A fine anno 2019 tutte le azioni programmate in tema di formazione nei vari ambiti, condivisione delle pratiche valutative, sportello psicologico, pari opportunità e benessere risultano attuate; non è stata realizzata l'indagine stress lavoro correlato per la motivazione legata all'emergenza Covid-19, descritta nell'obiettivo precedente. La rendicontazione di dettaglio dei risultati conseguiti relativi ai suddetti ambiti è stata riportata nella "Relazione sulla Performance 2019".

- 3) In un'ottica di scorrimento annuale, si è provveduto all'aggiornamento del Piano di Miglioramento Servizi 2019-2021, in particolare segnalando le azioni concluse nel 2019 ed inserendo eventuali interventi correttivi o nuove azioni per l'anno 2020, rispetto a quanto indicato in fase di elaborazione del Piano.

Il collegamento tra Piano Integrato e Piano di Miglioramento Servizi (per ciascun anno di riferimento), è indicato espressamente nel documento del Piano Integrato, in corrispondenza delle tabelle di cui all'Allegato 2 "Obiettivi assegnati al personale dirigenziale" - dove, accanto a ciascun obiettivo, è riportato se si tratta di azione inserita anche nel Piano di Miglioramento -, nonché nell'Allegato 4 che riporta le tabelle sintetiche di aggiornamento del Piano Miglioramento Servizi 2019-2021.

Nell'ambito del ciclo della performance è stato costantemente monitorato l'andamento delle azioni inserite nel Piano, per l'area di competenza di ciascuna Direzione; a fine anno tutte le azioni previste dal PMS, relative alla programmazione annuale (2019), risultano portate a compimento. La rendicontazione è inserita nel "Relazione sulla Performance 2019".

- 4) Il Nucleo di Valutazione non ha nulla da osservare circa l'utilizzo delle valutazioni CENSIS ai fini dell'apprezzamento della performance del Direttore Generale; ritiene che sarebbe il caso di prendere in considerazione indicatori più idonei per la valutazione delle capacità gestionali.

## **6. Conclusioni**

Il Nucleo di Valutazione esprime apprezzamento per la capacità della struttura organizzativa, Direttore Generale e Dirigenti, nel riuscire in pochissimi giorni, in una situazione di emergenza dovuta alla diffusione del virus SARS-COV-2, a rendere possibile il passaggio al lavoro agile per tutto il personale tecnico amministrativo in modo efficace ed efficiente.

Il Nucleo di Valutazione esprime altresì apprezzamento anche per la rapidità con cui la struttura amministrativa è riuscita ad accompagnare il cambiamento in pochissimo tempo, con un'attenta analisi degli strumenti disponibili, dalla modalità di didattica frontale a una modalità a distanza sincrona o asincrona. L'Ateneo ha posto grande attenzione a questo problema e lo ha interpretato come una opportunità per realizzare una didattica di qualità a prescindere dalla distanza.

Da ultimo va preso in considerazione la capacità della struttura organizzativa nel formulare una proposta articolata e completa riguardante il nuovo corso di laurea a ciclo unico in Medicina che partirà a settembre con 60 studenti.