



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N° 12  
DATA ED ORA 14 settembre 2015 ore 13:45  
SEDE Via Calepina 14, Trento

### Sono presenti alla seduta:

MARIA BERGAMIN	Membro anziano che presiede	P
ALBERTO BACCINI	Componente esterno	P
ANDREA CARANTI	Componente	P
ROCCO MICCIOLO	Componente	P

### Ordine del giorno

1. **Approvazione verbale della seduta del 01 settembre 2015**
2. **Comunicazioni**
3. **Audizione del Direttore Generale**
4. **Validazione della Relazione della Performance 2014**
5. **Varie ed eventuali.**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta alle ore 13.45.

Si passa alla trattazione del **punto 1 all'ordine del giorno: "Approvazione verbale seduta del 01 settembre 2015"**.

Il verbale della seduta del 01 settembre 2015 viene approvato all'unanimità.

Si passa alla trattazione del **punto 2 all'ordine del giorno: "Comunicazioni"**.

La Presidente, enunciando alcuni punti fondamentali delle linee guida per la gestione integrata del Ciclo delle Performance 2015, chiede ai membri del nucleo di valutazione se siano d'accordo nel domandare al Direttore Generale di presenziare ad una riunione, nella quale venga effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, al fine della redazione della Relazione e della revisione del Piano integrato dell'anno successivo;

I Membri del nucleo concordano sull'opportunità.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione fissa la prossima seduta per il giorno 13 ottobre ad ore 9:30 contestualmente il Presidente propone di incontrare nel medesimo giorno il CdA.

Il Nucleo approva.

Si passa alla trattazione del **punto 3 all'ordine del giorno: "Audizione del Direttore Generale"**.

Alle 14:15 entrano il direttore Generale e il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Al fine di aumentare la comprensibilità della relazione sulla performance, relativamente ai criteri utilizzati per determinare il grado di raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo aveva deciso, nella riunione del



1 settembre 2015, di sottoporre al Direttore Generale una serie di osservazioni e richieste di chiarimento articolate per singoli obiettivi.

Il Direttore ha risposto in forma scritta fornendo delucidazioni specifiche per ciascuna delle informazioni proposte. Sia le osservazioni del Nucleo, che le risposte del Direttore sono conservate come carte di lavoro (Allegato 3.1).

Il Direttore ha dichiarato la sua disponibilità a completare le schede valutative con l'attribuzione dei pesi assegnati ai singoli obiettivi e l'indicazione della diversa complessità degli stessi. Il Nucleo ha dato alcune indicazioni utili per la redazione del Piano delle Performance tese a rendere più semplice e trasparente la valutazione finale risultante dal confronto dei target con i risultati.

Si è suggerito di procedere alla modifica dei target in corso di esercizio quando questi si dimostrano non raggiungibili o non più utili ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici. Si è sottolineato come sia opportuno individuare target il cui raggiungimento dipenda esclusivamente dall'azione della Direzione responsabile, preferendo il riferimento a fasi di attività con relativa determinazione dei tempi di realizzazione, quando l'obiettivo finale richieda il contributo di altri componenti della struttura organizzativa di ateneo oppure di soggetti esterni.

Il Nucleo, al fine di rendere più chiaro il procedimento di valutazione delle performance dei singoli dirigenti, ha altresì richiesto che la scheda finale di valutazione dei dirigenti sia completata con l'indicazione dei pesi attribuiti a ciascun target, l'algoritmo di calcolo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e il punteggio riguardante il comportamento organizzativo.

Il Direttore Generale dott.ssa Giancarla Masè ha accolto le richieste e i suggerimenti proposti.

L'audizione della dott.ssa Masè si è conclusa con la richiesta del Nucleo di partecipare ad almeno ad una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, come è richiesto nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (Luglio 2015).

Vengono illustrati i risultati e i dati riassuntivi sugli esiti del processo di valutazione dei risultati del personale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali nell'anno 2014, secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. e C.C.I..

Su questo punto il Nucleo rileva che l'amministrazione ha fornito in maniera sintetica i risultati sulla performance individuale e sul grado degli obiettivi del personale dipendente. Da queste informazioni non emerge la differenziazione (come previsto dalla delibera CIVIT 5/2012) dei giudizi e di conseguenza i risultati del sistema individuale di valutazione tra sedi centrali e periferiche, dipartimenti direzioni. Inoltre, si osserva che nella relazione ci sono indicazioni sintetiche sul raggiungimento degli obiettivi solo per i dirigenti, EP e D con responsabilità e non di tutto il personale.

A seguito delle richieste di ulteriori informazioni il Direttore Generale ha fornito i dati richiesti riguardanti la valutazione del personale tecnico amministrativo.

Si passa alla trattazione del **punto 4 all'ordine del giorno: "Validazione della Relazione della Performance 2014"**.

Il Nucleo di Valutazione dopo ampia discussione, confidando che i rilievi emersi durante il processo di analisi della Relazione possano giovare al miglioramento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte, valida la Relazione sulla performance 2014.

Si passa alla trattazione **del punto 5 all'ordine del giorno "Varie ed eventuali"**.

Non essendovi varie da trattare, il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 17:10.

Il presente verbale è redatto, letto e approvato seduta stante.