



L'anno 2024, il giorno 22 del mese di gennaio alle ore 09:30 si è svolta, in modalità telematica, la seduta del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, convocata dalla Coordinatrice, dott.ssa Sabrina Luccarini, con invito prot. N. 6079 del 16/01/2024.

Partecipano alla seduta collegati telematicamente, ciascuno dal proprio account Teams:
il prof. Paolo Dario, il sig. Andrea De Pasquale, il prof. Giuseppe Gallina, la Prof.ssa Alessandra Gentile, il prof. Francesco Paolo La Mantia, la dott.ssa Sabrina Luccarini (fino alle 11.15), il dott. Vincenzo Morgante, la prof.ssa Antonella Plaia e la prof.ssa Caterina Ventimiglia.

Per il supporto al Nucleo di Valutazione sono collegati la dott.ssa Miriam Daniele e il Sig. Girolamo Monastero, quest'ultimo nella funzione di segretario verbalizzante.

Sono altresì presenti il dott. Domenico Sanfilippo e la dott.ssa Valeria Lo Bianco.

L'ordine del giorno della seduta è il seguente:

1. Comunicazioni;
2. Parere sull'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
3. Audizione al Direttore Generale, dott. Roberto Agnello;
4. Parere del NdV su Istituzione e accreditamento dei nuovi CdS per a.a. 2024/2025: avvio attività;
5. Programmazione degli audit ai CdS/Dipartimenti/Dottorati – anno 2024;
6. Valutazione dei curricula sottoposti al NdV per l'affidamento diretto degli incarichi di insegnamento, ai sensi dell'art. 23, comma 1, della Legge 240/2010 – A.A. 2023/2024
7. Varie ed eventuali.

La Coordinatrice, dott.ssa Sabrina Luccarini, constatato il raggiungimento del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OMISSIS

2. PARERE SULL'AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La Coordinatrice fa presente che, in seguito a quanto stabilito nella seduta del 15 dicembre 2023, il Nucleo di Valutazione ha rinviato alla data odierna l'approfondimento e la discussione relativi al



parere sull'aggiornamento del regolamento SMVP per l'anno 2024, anche al fine di effettuare le opportune simulazioni in ordine alla valutazione dell'impatto dell'indice di GINI sulla base delle tabelle di ponderazione che risultano proposte nell'aggiornamento trasmesso il 13 dicembre scorso dall'Amministrazione.

In particolare, nel verbale dell'ultima seduta, il NdV ha chiesto al Direttore Generale alcuni chiarimenti in ordine all'iter procedimentale che ha portato all'approvazione del Regolamento SMPV 2023 con diverse modifiche apportate al testo dal Consiglio di Amministrazione successivamente al richiesto parere vincolante espresso dal NdV nella seduta del 25 gennaio 2023, con particolare riferimento anche alle pesature utilizzate per la valutazione del D.G. e dei Dirigenti.

Il Direttore Generale, in riscontro a tale richiesta, ha trasmesso un'apposita nota (prot. 3353 dell'11/01/2024) nella quale si dà atto che le suddette modifiche derivano dalla volontà del CdA di acquisire un maggiore potere decisionale sulla valutazione del DG.

Il NdV, nel prendere atto delle precisazioni contenute nella suddetta nota e al fine di non ostacolare le conseguenti attività dell'Amministrazione in merito ai processi valutativi relativi al Ciclo della Performance 2023, ritiene doveroso esprimere parere favorevole alla versione attualmente vigente del Regolamento SMVP (anno 2023) nel testo risultante dalle modifiche adottate dal CdA ma, contestualmente, ritiene necessario che nei rapporti tra i due Organi e nel rispetto collaborativo delle specifiche competenze vi siano attenzione e rigore nell'attenersi al procedimento e, altresì, alle fasi endoprocedimentali che caratterizzano il percorso di aggiornamento annuale del SMVP, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009, che prevede il parere vincolante del NdV.

Relativamente all'aggiornamento del regolamento SMVP per l'anno 2024 il NdV, dopo aver esaminato la proposta pervenuta dall'Amministrazione, esprime parere favorevole subordinatamente al recepimento delle seguenti modifiche da apportare all'art. 16 del regolamento e, conseguentemente, ai relativi allegati 1 e 2:

REGOLAMENTO SMVP 2024 PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE	REGOLAMENTO SMVP 2024 MODIFICHE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
OMISSIS Art. 16 – Valutazione della performance individuale 1. La performance individuale, di cui all'art. 10 del presente SMVP è misurata in relazione alla prestazione lavorativa del dipendente rispetto ai risultati relativi:	OMISSIS Art. 16 – Valutazione della performance individuale 1. La performance individuale, di cui all'art. 10 del presente SMVP è misurata in relazione alla prestazione lavorativa del dipendente rispetto ai risultati relativi:



REGOLAMENTO SMVP 2024 PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE	REGOLAMENTO SMVP 2024 MODIFICHE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
<p>- all'amministrazione nel suo complesso, alla unità organizzativa cui il valutato afferisce;</p> <p>- all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza;</p> <p>- agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati;</p> <p>- ai comportamenti agiti;</p> <p>- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti.</p> <p>2. Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata in relazione alla tipologia, al ruolo, alla responsabilità e all'autonomia del dipendente.</p> <p>3. La valutazione del Direttore Generale è effettuata sulla base dei seguenti elementi (scheda di valutazione Direttore Generale - Allegato n.1):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale, identificati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un peso pari al 20%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 25%;</p> <p>e) Proposta valutativa del Nucleo di Valutazione che prende anche atto della scheda annuale di Autovalutazione del Direttore Generale (Tabella n. 1) con un peso pari al 10%;</p> <p>f) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, elaborata in base alla proposta del Magnifico Rettore con un peso pari al 10%;</p> <p>g) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p> <p>4. La valutazione dei Dirigenti è effettuata sulla base dei seguenti elementi (scheda di valutazione Dirigenti - Allegato n. 2):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi</p>	<p>- all'amministrazione nel suo complesso, alla unità organizzativa cui il valutato afferisce;</p> <p>- all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza;</p> <p>- agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati;</p> <p>- ai comportamenti agiti;</p> <p>- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti.</p> <p>2. Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata in relazione alla tipologia, al ruolo, alla responsabilità e all'autonomia del dipendente.</p> <p>3. La valutazione del Direttore Generale è effettuata sulla base dei seguenti elementi (scheda di valutazione Direttore Generale - Allegato n.1):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale, identificati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un peso pari al 20%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio di Amministrazione, identificati annualmente nel PIAO con un peso pari al 25% 20%;</p> <p>e) Proposta valutativa del Nucleo di Valutazione che prende anche atto della scheda annuale di Autovalutazione del Direttore Generale (Tabella n. 1) con un peso pari al 10% 15%;</p> <p>f) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi, elaborata in base alla proposta del Magnifico Rettore con un peso pari al 10%;</p> <p>g) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p> <p>4. La valutazione dei Dirigenti è effettuata sulla base dei seguenti elementi (scheda di valutazione Dirigenti - Allegato n. 2):</p> <p>a) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) de-</p>



REGOLAMENTO SMVP 2024 PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE	REGOLAMENTO SMVP 2024 MODIFICHE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
<p>all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola Area Dirigenziale, identificati annualmente dal Direttore Generale, con un peso pari al 20%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 15%;</p> <p>e) valutazione del Direttore Generale preso anche atto della scheda di autovalutazione del Dirigente (Tabella n.2), con un peso pari al 10%;</p> <p>f) risultati ottenuti in relazione ai risultati di customer satisfaction espressa dai direttori di dipartimento (in qualità di utenti interni) mediante apposito questionario, con un peso pari al 10%;</p> <p>g) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi con un peso pari al 10%;</p> <p>h) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p> <p style="text-align: center;">OMISSIS</p>	<p>gli indicatori di performance organizzativa relativi all'intero Ateneo, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 10%;</p> <p>b) grado di conseguimento in termini di scarto tra il valore atteso (target) e il valore rilevato (risultato) degli indicatori di performance organizzativa relativi alla singola Area Dirigenziale, identificati annualmente dal Direttore Generale, con un peso pari al 20%;</p> <p>c) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 20%;</p> <p>d) risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore Generale, identificati annualmente nel PIAO, con un peso pari al 15% 20%;</p> <p>e) valutazione del Direttore Generale preso anche atto della scheda di autovalutazione del Dirigente (Tabella n.2), con un peso pari al 10%;</p> <p>f) risultati ottenuti in relazione ai risultati di customer satisfaction espressa dai direttori di dipartimento (in qualità di utenti interni) mediante apposito questionario, con un peso pari al 10% 5%;</p> <p>g) valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi con un peso pari al 10%;</p> <p>h) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, con un peso pari al 5%.</p> <p style="text-align: center;">OMISSIS</p>

OMISSIS

Letto e approvato seduta stante all'unanimità dei presenti.

La seduta è chiusa alle ore 11:45

Il Segretario
F.to Girolamo Monastero

Il Coordinatore
F.to Dott.ssa Sabrina Luccarini