



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

## Organismo Indipendente di Valutazione

### Verbale n. 2/2018

Il giorno 21 marzo 2018, alle ore 14.30, ha luogo, presso i locali dell'Ateneo, in via Di Vincenzo 16/B, la riunione dell'OIV dell'Università degli studi dell'Aquila, con il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Piano integrato 2018/2020 – obiettivi operativi – parere;
3. Piano integrato 2017/2019 – esiti valutazione obiettivi – parere;
4. Attestazione dell'OIV sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione al 31.03.2018 – organizzazione dell'attività.

Sono presenti il prof. Walter D'Ambrogio, che presiede la riunione, i dott.ri Ugo Braico e Piero Carducci.

È assente giustificato il prof. Michele Pisani.

Assistono alla riunione Ida Del cotto, che svolge le funzioni di segretario, Marta Paolucci e Francesca Tempesta dell'Ufficio Programmazione e supporto organismi di controllo.

Il Coordinatore, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara aperta e valida la riunione.

#### 1. Comunicazioni.

Il Coordinatore comunica di aver ricevuto con nota prot. 7330 del 16/02/2018 la relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione relativa all'anno 2017, redatta secondo lo schema tipo dell'ANAC. La Relazione è pubblicata sul portale di Ateneo alla pagina <http://www.univaq.it/section.php?id=1849>.

Vengono trattati congiuntamente i punti 2 e 3 dell'o.d.g.

L'OIV ha ricevuto dall'Amministrazione alcune comunicazioni relative alla performance.

Prima di esaminare quanto trasmesso, gli scriventi ritengono di rappresentare taluni profili d'insieme attinenti alla stessa performance ed al processo circolare della sua programmazione, svolgimento, referto (reporting) e valutazione. Ciò in quanto il legislatore ha recentemente modificato le competenze dell'Organo, incrementandole particolarmente sotto il profilo del monitoraggio dell'intero sistema, tenendo conto dello specifico contesto di riferimento e nella prospettiva di assicurare la sostenibilità degli eventuali cambiamenti.

In via generale e nel contesto che ci riguarda, il piano e il ciclo della performance sono elementi della creazione di valore pubblico.

Il valore è un attributo che misura l'utilità di un 'prodotto', inteso in senso lato, in uno ambito determinato.

Fin dagli anni novanta dello scorso secolo, si è fatto riferimento alla creazione di valore, prima nel settore imprenditoriale, poi –sulla spinta del legislatore e delle Autorità governative, impegnati a dare un taglio aziendalistico alle gestioni pubbliche- in quello delle organizzazioni inserite nel medesimo campo.

Il valore pubblico, in questa prospettiva, è ciò che aumenta il benessere della collettività di riferimento (interna ed esterna alla struttura), in altre parole può essere considerato come un beneficio -sia esso economico, o sociale- superiore alle risorse e alle fonti di finanziamento impiegate.

Tutto ciò, per essere efficacemente introdotto nel sistema di governo di una determinata struttura pubblica, richiede anzitutto un cambiamento radicale della mentalità dei gestori, ma anche di tutti i loro collaboratori, da meri esecutori di stampo burocratico (con i loro non sempre necessari formalismi e le loro consuetudini garantiste, soprattutto verso se stessi, pedanti e per questo stesso carattere, improduttive), ad autentici manager ed operatori orientati al risultato (avendo la responsabilità di definizione, sviluppo e conseguimento di obiettivi determinati, mediante il migliore impiego delle risorse a disposizione).

Il legislatore (si citano, in particolare, i dd. lgs. "Brunetta" 150/2009 e "Madia" 74/2017) ha individuato nel ciclo della performance, e nei piani relativi, lo strumento "circolare" per sostenere i processi decisionali, migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, comunicare le priorità ed i risultati attesi.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

## Organismo Indipendente di Valutazione

Ciò richiede lo sviluppo, l'integrazione e l'utilizzo anche trasversale di sistemi informativi (per le strategie, il bilancio –nei suoi profili budgetari e consuntivi- e la contabilità, il patrimonio, le risorse umane, i servizi resi, etc), inevitabilmente complessi nella loro progettazione ed implementazione, ma che debbono essere semplici e pragmatici nel loro uso, anzitutto da chi ha il governo della struttura, ma anche da tutti coloro che, per parti, debbono poterli alimentare e comunque utilizzare<sup>1</sup>

Nonostante il lavoro svolto a tutti i livelli, l'impegno profuso e lo sforzo costantemente sviluppato, è opinione degli scriventi che ancora molto ci sia da fare (particolarmente sotto il profilo della formazione, che deve avere carattere di continuità, così da assicurare la resilienza degli interessati) per rendere quotidianamente concrete le indicazioni normative e farle prima entrare e poi assorbire nel modo di pensare e nei comportamenti delle risorse umane che operano nel settore pubblico, in quest'epoca caratterizzata da forti discontinuità<sup>2</sup>.

Uno degli elementi, sempre secondo gli scriventi, che potrebbero (e possono) costituire un freno alla gestione manageriale delle strutture pubbliche è costituito dalla loro notevole complessità; dalle molteplici provenienze –non sempre coordinate tra loro- delle diverse statuizioni; da talune incertezze interpretative delle norme che stanno alla loro base; da direttive superiori non immediatamente intelleggibili ed attuabili. Ci si riferisce –ad esempio- alla natura giuridica (e conseguente collocazione nell'ordinamento generale) di taluni obblighi posti dal legislatore, così come alla mancata simmetria decisionale tra alcuni passaggi dei SMVP, nonché' dei piani annuali e dei loro sviluppi. Vengono talvolta intrecciati e confusi tra loro, elementi che attengono al controllo direzionale (attività che ogni dirigente/responsabile ha dovuto sviluppare ed attuare, in ogni tempo, anche se solamente in modo intuitivo ed 'artigianale', per esercitare utilmente le sue funzioni), con competenze assegnate ad organi esterni, quindi al di fuori della catena organizzativa, che non potrebbero e non dovrebbero poter interferire, quantomeno direttamente ed immediatamente, nel e sul sistema gestionale. Quest'ultimo insieme, infatti, se manca di una chiara catena di referenti, può diventare o sentirsi deresponsabilizzato, fino a divenire di fatto ingestibile.

L'OIV prende atto che il SMVP per l'anno in corso ed il Piano integrato 2018/2020 (il quale ultimo si sviluppa, in coerenza con le indicazioni dell'ANVUR in: inquadramento strategico; performance – anticorruzione – trasparenza; mappa degli obiettivi) sono stati deliberati dal Consiglio di amministrazione in data 24 gennaio 2018, entro i termini previsti.

Le note trasmesse dall'Amministrazione, oggetto di esame nell'odierna riunione, sono: (a) la n. 9193 del 28.02.2018, poi integrata con la n. 11852 del 15.03.18; (b) la n. 10014 del 05.03.18; (c) la n. 11718 del 14.03.18; (d) la n. 11931 del 15.03.18, dopo integrata con la 12979 del 21.03.2018; (e) la n. 12892 del 21.03.2018.

Gli argomenti di cui ai fogli (a), (b), (c) ed (e) attengono ad aspetti del piano integrato 2018/2020, mentre quello di cui al punto (d) riguarda il precedente piano 2017/2019.

Prima di procedere all'esame delle questioni di cui sopra, si segnala che –in considerazione delle competenze dell'OIV delineate dal d. lgs. 74/2017- le singole vicende relative alla performance andrebbero immediatamente e direttamente indirizzate anche a questo Organismo, oltre che ai vertici

---

<sup>1</sup>- Il CINECA, in un libro bianco del 2013 riguardante U-GOV (sistema informativo integrato per la governance degli atenei e degli enti di ricerca), distingue i sistemi informativi direzionali a supporto dell'azione decisionale e strategica, da quelli gestionali a supporto dell'azione amministrativa, affermando che la relazione tra i due sistemi consente di collegare obiettivi e risultati, facendo emergere al contempo l'importanza della tracciabilità (e dunque della misurazione) delle informazioni direzionali all'interno del sistema informativo gestionale.

<sup>2</sup> – In particolare, appare non abbastanza esaltato -dai decisori- l'utilizzo del controllo di gestione (definizione in termini quantitativi sia degli obiettivi, sia delle verifiche del grado del loro raggiungimento), strumento che, invece, aiuta a mantenere sotto controllo l'andamento della struttura e di conoscerne con tempestività i risultati. Sul tema, qualche passo in avanti si avrà quando saranno conseguiti alcuni obiettivi stabiliti nel piano 2018/2020 (vedasi, ad esempio, quanto previsto all'allegato 4 del piano stesso, al codice Cofog 09.8).



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

## Organismo Indipendente di Valutazione

dell'Amministrazione. I vertici appena detti, comunque, si ritiene possano e debbano –di norma- formulare tempestivamente le loro considerazioni e proposte all'OIV, prima che quest'ultimo manifesti il suo parere.

Gli argomenti di cui alla lettera (a) attengono alla sostituzione di due obiettivi operativi del Settore del personale (attinenti all'elaborazione dello schema di un nuovo regolamento, nonché' all'elaborazione informatica di taluni dati afferenti alle posizioni pensionistiche del personale). Pur se i cambiamenti proposti non sempre appaiano compiutamente motivati e si verificano subito a valle dell'adozione del piano da parte del CdA (vedasi, a proposito di quest'ultimo tema, quanto viene esposto alla seguente lettera "c"), l'Organismo scrivente esprime parere favorevole, ai cambiamenti indicati dal Direttore generale e dagli interessati, poiché il diverso schema di regolamento proposto appare più ampio di quello originariamente previsto e poiché le diverse attività informatizzate proposte sono comunque utili, mentre quelle originarie non risultano possibili, sulla base delle procedure impostate dal CINECA .

Il tema di cui alla lettera (b) riguarda un obiettivo operativo dell'Area programmazione e progettazione edilizia (questione che, in forma diversa, torna all'attenzione dell'OIV anche nella successiva lettera "d"). L'obiettivo, originariamente riguardante l'ottenimento della CPI per alcune strutture di Coppito, si propone diventi "data di avvio della procedura per l'individuazione del professionista cui affidare l'incarico di redigere il progetto esecutivo antincendio". Il tutto deriva dalla dilatazione dei tempi delle attività propedeutiche. Anche in questo caso, il parere dell'Organismo è favorevole, riducendone sensibilmente il peso, in quanto il certificato di prevenzione degli incendi va comunque ottenuto, in ogni caso assicurando la regolarità di tutti i passaggi preliminari (non tutti dipendenti dall'attività dell'Area), dei quali ultimi peraltro va auspicata ogni possibile accelerazione.

In conversazioni informali, il DG ha manifestato l'intendimento –per assicurare la simmetria informativa e, se del caso, decisionale sul Piano nel suo insieme effettivo- di portare periodicamente in comunicazione al CdA le modifiche che via via matureranno nel corso dell'anno: l'OIV, per quanto di competenza, non può che concordare sull'iniziativa.

Più complesso dei precedenti appare il caso (c). Il Piano integrato ha previsto, per l'Area gestione laboratori didattici – AGELDI, due obiettivi operativi ed un obiettivo individuale. Come è emerso dalle informazioni assunte presso gli uffici, il responsabile dell'Area ed unico dipendente assegnato a quest'ultima, ha ricevuto (insieme a tutti i suoi colleghi responsabili di settore) in data 23.11.17, con il foglio prot. n. 45100 la richiesta di formulare proposte per gli obiettivi operativi 2018, da inquadrare nelle linee strategiche di Ateneo; ha partecipato in data 18.01.18, ad una riunione (che, peraltro, come la seconda di cui si dirà subito, non è stata oggetto di verbalizzazione, né di rilevazione delle presenze) nella quale il Direttore generale ha illustrato gli obiettivi che sarebbero stati assegnati alle diverse articolazioni dell'Amministrazione. Successivamente all'approvazione del Piano, non avendo l'interessato assistito ad una seconda riunione organizzativa (dove sono state presentate le schede relative alle singole articolazioni ed è stato richiesto ai responsabili di sottoscriverle "per presa visione"), il DG gli ha scritto –note del 06.02.18 e del 07.03.18- per sollecitare la presa visione della scheda/obiettivi. La sottoscrizione in discorso è poi avvenuta, secondo l'interessato in data 12.02.18 e secondo l'ufficio in data 07.03.18 (momento più in linea con gli atti protocollati dell'Amministrazione), questione peraltro che non presenta un particolare interesse per l'OIV.

L'interessato ha formulato, con una sua lettera del 07.03.18, una serie di osservazioni agli obiettivi assegnati ad AGELDI. La lettera –trasmessa all'OIV da DG- è allegata al presente verbale.

Lo stesso DG ha trasmesso obiettivi assegnati ed osservazioni dell'interessato, chiedendo il parere dell'OIV, ma senza formulare proposte.

Esaminata la vicenda, l'Organismo ritiene –anzitutto- che sulla vicenda il DG non avrebbe dovuto sottrarsi ai suoi compiti di controllo direzionale (che precedono le competenze ed i pareri dell'OIV), poi passando alle specifiche osservazioni formulate dall'interessato: (1) la fase propedeutica all'approvazione del piano ha avuto, come risulta *supra*, uno sviluppo adeguato ad esempio, utilizzando procedure bottom-up, con iniziali



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

## Organismo Indipendente di Valutazione

proposte formalizzate dagli interessati, ovviamente da confrontare, correlare e coordinare con le esigenze dell'Ateneo, la comunicazione preliminare degli obiettivi è stata effettuata e, in quella sede, ciascuno avrebbe potuto formulare le sue riserve e/o considerazioni; (2) se, come nel caso di specie, all'ufficio è assegnata una sola unità di personale, che ne ha anche la responsabilità, inevitabilmente gli obiettivi operativi (attinenti alla performance organizzativa) e quelli individuali hanno, di fatto, la medesima valenza sostanziale (peraltro, in coerenza con i casi ordinari dei vertici di strutture alle quali sono assegnate più risorse umane, ove il percorso per definire la performance individuale, in modo coerente con la performance organizzativa, prevede che venga posta attenzione all'incrocio tra responsabilità/progetti affidati alla struttura e responsabilità individuali del preposto); (3) la misurazione in termini temporali del conseguimento degli obiettivi, così come la loro valutazione migliore o peggiore a seconda che il risultato venga ottenuto in un tempo maggiore o minore, appaiono del tutto coerenti con la natura degli obiettivi stessi e ciò non è in contrasto con l'arco temporale annuale della performance (comunque il numero degli obiettivi e la loro durata temporale nell'arco dell'anno non necessariamente, secondo la prassi che si è consolidata, debbono coprire l'intero arco delle attività di un ufficio o individuo determinato, così pure l'intero periodo di riferimento); (4) tutti gli obiettivi sono connotati dai concetti di "condivisione" e "ottimizzazione", che all'interessato appaiono sintetici e di incerta interpretazione e che l'Amministrazione bene avrebbe fatto a definire puntualmente; peraltro essi vanno calati nel contesto di riferimento, così la condivisione riguarda anzitutto l'elenco –anche in termini dinamici- dei diversi gruppi che utilizzano i diversi laboratori (quanti, quali, quando, per quanto tempo, etc.), mentre l'ottimizzazione –oltre all'armonico alternarsi dei gruppi nei singoli laboratori- può e deve concernere l'anagrafe delle diverse strumentazioni, sia sotto il versante del loro uso più conveniente, sia sotto quello di evitare inutili duplicazioni di strumenti identici o simili; il tutto poi va presentato in documenti organici che formulino proposte operative; (5) infine, l'interessato sembra ritenere particolarmente "stretti" i tempi per la presentazione delle sue proposte, quantomeno per ottenere valutazioni di qualche rilievo: a questo proposito l'OIV manda all'Amministrazione di valutare il reclamo e di considerarlo nel contesto organico della sua programmazione, per –se risulterà possibile- ridefinire i tempi in discussione, nella prospettiva di una loro ipotetica dilatazione, senza aggravare per l'interessato.

Quanto prospettato nella lettera (d) sembra attenersi più all'ambito delle considerazioni 'panoramiche' da sviluppare nella Relazione annuale sulla performance, piuttosto che a una competenza immediata e diretta dell'OIV.

Comunque, per le giornate di formazione organizzate dal Servizio affari legali, appare difficile sostenere che esse siano state –nel 2017- più di una.

In ogni caso l'Amministrazione è invitata a far conoscere e a considerare ai fini della valutazione se le 2 giornate residue siano state effettuate entro febbraio 2018 così dichiarato dall'interessata.

La questione della gara per i lavori della cabina MT di Coppito, alla luce delle informazioni fornite, appare vincolata alle fasi propedeutiche, non realizzate nel 2017 nei tempi previsti. Quello che il responsabile dell'Area avrebbe dovuto fare, nel corso dell'anno, avrebbe dovuto essere –al di là della verifica finale in data 11.01.18- un'informativa tempestiva sulle difficoltà incontrate, insieme a proposte sul come eventualmente superarle nel modo migliore. Pertanto l'obiettivo operativo in discorso non è stato conseguito.

La questione appena trattata ripropone la problematica della reportistica infrannuale - con periodicità almeno semestrale - e finale di un determinato ciclo della performance. Oltre a quanto già affermato in precedenza circa l'onere –per gli interessati- di indirizzare gli atti relativi anche all'OIV, va detto che –quali che siano le periodicità stabilite dall'Amministrazione- gli eventi non previsti e straordinari vanno comunicati immediatamente all'Amministrazione stessa, affinché quest'ultima adotti gli opportuni provvedimenti correttivi di competenza, su parere dell'OIV.

Quanto prospettato nella lettera (e) non è accettabile perché l'obiettivo operativo originario potrebbe essere mantenuto dilazionando i tempi, oppure in subordine l'obiettivo operativo sostitutivo dovrebbe essere misurato



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA**

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

con un indicatore di pari peso del precedente, quindi non con la data di emissione del bando, considerando anche in questo caso una appropriata dilazione dei tempi.

4. Attestazione dell'OIV sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione al 31.03.2018 – organizzazione dell'attività.

L'OIV dà incarico all'Ufficio supporto di compilare la griglia di rilevazione, predisposta dall'ANAC e allegata alla Delibera 141/2018, sulla quale nella prossima riunione farà le opportune verifiche di corrispondenza.

Non essendoci altri argomenti da trattare la riunione viene chiusa alle ore 16:00

Il Segretario

Ida Del Cotto

Il Coordinatore

Prof. Walter D'Ambrogio