

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**Riunione 05 del 14.12.2017, sala riunioni della sede dei Tolentini**

**VERBALE**

Oggi, 14 dicembre 2017, alle ore 11.00, nella sala riunioni della sede dei Tolentini, è stata convocata con nota del 28 novembre 2017, prot. n. 25662, tit. II/cl. 11/fasc. 2 anno 2016, la riunione del nucleo di valutazione luav, nominato con decreto rettorale 14 aprile 2016 n. 139 e con decreto rettorale 30 maggio 2017 n. 201.

		<b>P</b>	<b>A</b>	<b>AG</b>
Anna Maria Cristina Bianchetti	presidente	x		
Massimo Castagnaro	componente			x
Federico Raos	componente	x		
Anna Saetta	componente	x		
Matteo Baroglio	componente	x		

Presiede la riunione **Anna Maria Cristina Bianchetti**, presidente del nucleo di valutazione luav, che la dichiara aperta alle ore **11.45**.

Il nucleo di valutazione è stato convocato con il seguente **ordine del giorno**:

- 1) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance luav (SMVP): parere del Nucleo**
- 2) Verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari di incarichi di insegnamento di cui all'articolo 23, c. 1 della legge 240/2010: criteri e modalità.**

In apertura di discussione il presidente propone al Nucleo di Valutazione di anticipare la discussione del punto 2 dell'ordine del giorno.

**Il nucleo di valutazione approva all'unanimità.**

**Verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari di incarichi di insegnamento di cui all'articolo 23, c. 1 della legge 240/2010: criteri e modalità**

Il presidente informa il Nucleo di Valutazione che si rende necessario definire i criteri e le modalità per la verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari di incarichi di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 1 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 (cosiddetti contratti di eccellenza) al fine di assicurare l'efficienza e la trasparenza del processo di valutazione.

A tale riguardo il presidente propone al Nucleo di Valutazione di adottare le linee guida e i criteri per la verifica in oggetto così come descritti nel documento allegato al presente verbale (allegato 1 di pagine 4).

**Il nucleo di valutazione approva i criteri e le modalità per la verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari di incarichi di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 1 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 così come riportati nel documento allegato al presente verbale di cui costituisce parte integrante.**

**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance luav (SMVP): parere del Nucleo**

Il presidente ricorda che ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 il Nucleo di Valutazione è tenuto a dare il proprio parere vincolante in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) predisposto dall'amministrazione dell'Università luav.

A tale riguardo il presidente richiama di seguito i principali passaggi dell'interlocuzione che si è data con la direzione generale nel processo di messa a punto del documento SMVP:

- il 20 ottobre gli elementi essenziali della proposta di modifica del SMPV sono stati illustrati al referente del Nucleo per la performance, Federico Raos
- il 27 ottobre la direzione generale ha inviato la proposta di modifica del SMVP sulla quale sono stati espressi suggerimenti discussi dal Nucleo il 14 novembre
- l'11 dicembre, la direzione ha inviato il complessivo documento sul SMVP nella sua forma definitiva.

Il presidente cede la parola al referente del Nucleo per la performance, Federico Raos, per relazionare in merito.

Il dott. **Federico Raos** esprime il proprio apprezzamento per l'impegno dell'amministrazione rispetto alla sistemazione del documento, nel quale sono state recepite le indicazioni formulate durante la fase di interlocuzione, e alla volontà dell'ateneo di approvare il documento prima dell'inizio dell'anno e dell'avvio del prossimo ciclo della performance. Il documento sarà oggetto di revisione annuale e il lavoro di quest'anno può essere considerato come l'inizio di un percorso di semplificazione che verrà portato avanti nel corso del 2018.

In merito ai contenuti del documento rileva in particolare che la parte di valutazione del direttore generale risulta molto sintetica e automatica: Oltre alla valutazione basata su parametri oggettivi, sarebbe auspicabile avere anche una valutazione più comportamentale su alcune aree da individuare. Tale valutazione dovrebbe essere fatta da chi affida l'incarico. Su questa sfera discrezionale il rettore dovrebbe formulare una proposta da presentare al consiglio di amministrazione.

Per il resto il documento risulta completo e in esso vengono affrontati tutti gli aspetti della performance.

Potrebbe essere aggiunto un capitolo introduttivo con la definizione della terminologia.

Alle ore 14,15 entrano il direttore generale, dott. Alberto Domenicali, e i dottori Pietro Marigonda, responsabile del servizio bilancio e controllo di gestione, e Monica Gallina, responsabile della divisione risorse umane e organizzazione.

Il **direttore generale** ringrazia il Nucleo di Valutazione per aver preso visione del documento, i cui contenuti principali erano già stati anticipati.

Il motivo per cui si arriva a proporre la presente modifica è dovuto alle sollecitazioni del nucleo verso una semplificazione del sistema. La stessa semplificazione che lui stesso auspicava e su cui gli uffici stavano già lavorando.

La presenza del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 ha inoltre puntualizzato alcune condizioni alla base della valutazione.

Per queste due ragioni si è voluto proporre una modifica entro quest'anno in modo da renderla operativa già a partire dal 2018.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è il quadro di insieme delle regole per la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Tutti sono destinatari di una valutazioni e tutti hanno degli effetti legati alla valutazione. La performance organizzativa discende dal piano strategico di ateneo che individua 20 obiettivi suddivisi in 4 aree.

Dagli obiettivi strategici derivano le azioni strategiche che si declinano in obiettivi gestionali raccolti dal piano integrato dell'ateneo che deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Gli obiettivi gestionali sono assegnati ai 4 dirigenti che li declinano e li assegnano ai responsabili delle loro divisioni o servizi.

Gli obiettivi gestionali sono poi declinati in obiettivi individuali che possono essere di 3 tipi: obiettivi di ateneo

obiettivi di area

obiettivi di struttura.

A questi si aggiunge la misurazione dei comportamenti a livello individuale.

Su tutti questi elementi si sviluppa la valutazione complessiva dell'individuo in quel periodo.

Si è ritenuto di applicare un peso superiore dei comportamenti ai livelli con minore responsabilità perché privi di leve decisionali.

Per questo è stata rivista anche la libreria dei comportamenti che era ormai obsoleta.

In particolare è stata condotta una analisi dei comportamenti che sono stati adattati alla struttura dell'Università Iuav. In alcuni casi ne sono stati introdotti di nuovi ed è stato uniformato il numero di comportamenti tra il personale.

Interviene il dott. **Federico Raos**, il quale nell'apprezzare il lavoro svolto rileva la necessità di integrare la parte riferita alla valutazione del direttore generale che potrebbe avere un paragrafo dedicato. La valutazione proposta è meccanicistica e andrebbe integrata con una parte di valutazione legata al comportamento su cui bisognerebbe definire un'appropriata libreria.

Riprende la parola il **direttore generale**, il quale ritiene che l'idea di poter introdurre nel sistema una valutazione dei comportamenti del direttore generale sia fattibile e auspicabile. Si potrebbero fissare 3 o 4 comportamenti tra cui la capacità di gestire situazioni critiche, la capacità di relazione interna ed esterna, lo sviluppo e gestione del processo di innovazione, che saranno oggetto di osservazione da parte del rettore, che provvederà a portare una proposta di valutazione in consiglio di amministrazione.

**Il Nucleo di Valutazione, in considerazione di quanto sopra esposto:**

- **condivide l'articolazione e la tempistica espressi nel documento, ovvero l'introduzione a inizio 2018 del nuovo sistema, aspetto quest'ultimo che aumenta trasparenza e condivisione interna all'intero processo;**
- **invita a proseguire il percorso intrapreso anche in termini di semplificazione e chiarezza, in linea con le indicazioni più volte espresse da ANVUR;**
- **ritiene corretta l'integrazione, discussa nella presentazione odierna, del Ciclo di gestione della performance (alla pag. 16 del documento), subordinando la liquidazione dei compensi accessori alla approvazione della Relazione sulla performance.**

**I suggerimenti che il NdV formula riguardano due aspetti:**

- **integrare il documento sul SMVP dedicando un paragrafo specifico al processo di valutazione del Direttore Generale. Valutando la possibilità di riservare alla sfera dei comportamenti attesi ed agiti dal Direttore Generale una quota percentuale del 20% della valutazione. La proposta di valutazione spetta al Rettore che la sottopone al Consiglio di Amministrazione;**
- **utilizzare il prossimo anno per valutare la possibilità di uniformare, in un'ottica di semplificazione, il metodo di attribuzione (lineare o "a range") delle indennità di risultato tra il personale.**

**Tutto ciò premesso, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, esprime parere positivo.**

La riunione si conclude alle ore **15.55**. Il nucleo si riconvoca il **9 gennaio 2018 alle ore 11**.

**Valutazione della congruità del curriculum per gli affidamenti ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della legge 240/2010 (cosiddetti contratti di eccellenza)  
Criteri del Nucleo di Valutazione**

Al fine di assicurare l'efficienza e la trasparenza del processo di valutazione, il Nucleo di Valutazione propone l'insieme di regole sotto elencate:

- La struttura didattica che propone l'affidamento deve indicare:  
il titolo dell'insegnamento, la tipologia (TAF), il SSD di riferimento, la tipologia dell'incarico (a titolo oneroso o gratuito),  
le ragioni per le quali si ritiene di coprire l'insegnamento con un incarico di eccellenza  
una sintetica descrizione del programma e degli obiettivi dell'insegnamento  
le competenze richieste in ordine ai contenuti e ai modi dell'insegnamento.
- La struttura didattica che propone l'affidamento deve riportare nella delibera le motivazioni che hanno portato ad individuare il candidato proposto. È inoltre necessario che venga evidenziata la coerenza tra l'esperienza e/o le competenze del candidato rispetto all'incarico didattico che dovrà ricoprire.
- Il curriculum del candidato deve contenere tutte le informazioni utili ad esprimere il profilo scientifico e/o professionale del candidato.
- Nel caso in cui il candidato abbia svolto in almeno uno dei due anni precedenti un incarico di insegnamento presso l'Ateneo, va allegato un attestato del parere espresso dall'organo competente per l'assicurazione della qualità dell'attività didattica della struttura secondo quanto previsto dalle linee guida definite dal Presidio della Qualità. Non essendo state ancora definite le linee guida del Presidio della Qualità, verranno provvisoriamente considerati i risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti con riferimento agli indicatori 1 e 2 individuati nell'ambito del lavoro svolto la "Relazione sulle opinioni degli studenti frequentanti/laureandi sulle attività didattiche 2015/2016".
- Le richieste devono pervenire all'ufficio di supporto del Nucleo almeno 30 giorni prima della data prevista per l'approvazione in senato accademico.

Il Nucleo riterrà congruo il curriculum scientifico-professionale sulla base della documentazione presentata dalla struttura didattica nei casi in cui l'esperto prescelto presenti almeno uno dei seguenti requisiti:

- essere in possesso del titolo di "Professore Emerito"
- aver ricoperto la qualifica di professore di prima o seconda fascia nello stesso SSD dell'insegnamento che andrà a ricoprire presso le università italiane ed essere stato collocato a riposo in Italia per raggiunti limiti d'età;
- aver ricoperto la qualifica di professore di prima o seconda fascia (o equivalenti) presso le università straniere in materie congruenti con l'insegnamento;

## **SCHEDA DI SINTESI PER LA PROPOSTA DI CONTRATTO DI ECCELLENZA**

Nome e Cognome:

Ruolo del docente/posizione nella professione:

Eventuale SSD del Docente:

Titolo dell'insegnamento / CdS di riferimento:

TAF:

Insegnamento e modulo (entro quale insegnamento):

SSD dell'insegnamento (modulo):

Tipo di incarico (oneroso/gratuito):

Ragioni per le quali si ritiene di coprire l'insegnamento con un incarico di eccellenza (Max 1500 caratteri):

Sintetica descrizione del programma e obiettivi dell'insegnamento (o del modulo) (Max 3000 caratteri):

Descrizione competenze richieste in ordine ai contenuti e ai modi di insegnamento (Max 1500 caratteri):

Motivazioni che hanno portato ad individuare il candidato proposto (Max 1500 caratteri):

Coerenza tra esperienza/ competenze rispetto all'incarico didattico (Max 1500 caratteri):