



La riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo ha luogo il giorno 28 ottobre 2013 alle ore 14:00, presso la Sala Riunioni del Rettorato, allo scopo di trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente
2. Approvazione verbali sedute precedenti
3. Procedure selettive per la copertura di posti di Ricercatore a tempo determinato presso l'Università di Camerino
4. Relazione sulla performance dell'Ateneo – Anno 2012
5. Varie ed eventuali

Sono presenti:

- Alessandro Malfatti (Presidente), Docente della Scuola di Scienze Ambientali, Università di Camerino
- Antonino Magistrali, membro esterno, esperto di processi di accreditamento e certificazione di enti di formazione, IF-Italia Forma.
- Giovanni Finocchietti, membro esterno, Responsabile ricerche della Fondazione RUI

Partecipa per il supporto tecnico amministrativo: Fabrizio Quadrani e Massimo Sabbieti, Ufficio Sistemi Qualità, Valutazione e Programmazione dell'Ateneo

E' presente in modalità telematica: Carlotta Latini, membro interno, docente della Scuola di Giurisprudenza

Assenti giustificati:

- Daniele Salvi, membro esterno, Consigliere Provincia di Macerata

Alle ore 14.10 il Presidente apre la discussione dei punti all'ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente

Il Punto all'ordine del giorno non viene trattato

2. Approvazione verbali sedute precedenti

I verbali delle sedute del 1 luglio e del 24 settembre 2013 sono approvati all'unanimità

3. Procedure selettive per la copertura di posti di Ricercatore a tempo determinato presso l'Università di Camerino

Il Presidente chiarisce in premessa che le procedure riguardano selezioni dirette alla scelta di ricercatori di tipologia riferibile alle lettere A o B dell'art. 24, comma 3, legge 240/2010. Per la procedura ci si riferisce all'art. 5 dei distinti *Regolamenti di Ateneo per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera a) e lettera b) della legge n. 240/2010*, che recitano entrambi al primo comma: "La verifica della regolarità formale degli atti è affidata al NVA".



Il Presidente si assicura quindi che tutti i componenti del NVA abbiano ricevuto e preso visione della documentazione allegata alla convocazione della riunione ed al presente verbale, composta dai seguenti documenti forniti dall'Area Personale e Organizzazione dell'Ateneo:

- a) bandi delle procedure selettive;
- b) Verbali prodotti dalle Commissioni giudicatrici delle procedure selettive;
- c) Regolamento D.R. 215 del 6/7/2011, per la disciplina del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato, tipologia B.
- d) Regolamento D.R. 70 del 13/2/2012, per la disciplina del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato, tipologia A.

Acquisita la conferma, i componenti del Nucleo approfondiscono l'analisi degli atti e della documentazione prodotta dalle Commissioni giudicatrici delle seguenti procedure selettive:

PROCEDURA DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 RICERCATORE UNIVERSITARIO A TEMPO DETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 24 COMMA 3 LETT. A) DELLA LEGGE N. 240/2010 - PER IL SETTORE CONCORSUALE 01/B1 "INFORMATICA" - SETTORE SCIENTIFICO-DISCIPLINARE INF/01 "INFORMATICA" - SCUOLA DI SCIENZE E TECNOLOGIE UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAMERINO, INDETTA CON D.R. N. 115 DEL 20/03/2013, IL CUI AVVISO E' STATO PUBBLICATO SULLA G.U. N. 26 DEL 2/04/2013.

Al termine della verifica concordano i seguenti commenti e proposte di merito: la procedura e la formulazione degli atti risultano corrette e del tutto conformi alla legislazione vigente.

PROCEDURA DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 RICERCATORE UNIVERSITARIO A TEMPO DETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 24 COMMA 3 LETT. B) DELLA LEGGE N. 240/2010 PER IL SETTORE CONCORSUALE 01/B1 "INFORMATICA" E PER IL SETTORE SCIENTIFICO-DISCIPLINARE INF/01 "INFORMATICA" PRESSO LA SCUOLA DI SCIENZE E TECNOLOGIE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAMERINO, INDETTA CON D.R. N. 242 DEL 23/10/2012, IL CUI AVVISO E' STATO PUBBLICATO SULLA G.U. N. 84 DEL 26/10/2012.

Al termine della verifica concordano i seguenti commenti e proposte di merito: la procedura e la formulazione degli atti risultano corrette e del tutto conformi alla legislazione vigente.

PROCEDURA DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART.24, COMMA 3, LETT. B) DELLA LEGGE 240/2010 PER IL SETTORE CONCORSUALE 05/B2 (Anatomia Comparata e Citologia) - SSD BIO/06 (Anatomia Comparata e Citologia), presso la Scuola di Bioscienze e Biotecnologie dell'Università degli Studi di Camerino (Bando D.R. n. 125 del 10/04/2013, pubblicato sulla G.U. - 4° serie speciale - n. 33 del 26/04/2013)

Al termine della verifica concordano i seguenti commenti e proposte di merito: la procedura e la formulazione degli atti risultano corrette e del tutto conformi alla legislazione vigente.

Il Presidente propone pertanto l'espressione del nulla-osta del NVA.

Il Nucleo approva all'unanimità la proposta.

4. Relazione sulla performance dell'Ateneo – Anno 2012

Il Nucleo di Valutazione, dopo ampia ed approfondita discussione ed analisi dei documenti messi a disposizione dall'Ateneo, approva la seguente relazione:



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità e degli strumenti utilizzati per i controlli interni - Anno 2012

Con riferimento alla relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni il Nucleo di Valutazione di Ateneo (di seguito NVA) prende atto della "bozza della relazione sulla performance 2012" (di seguito chiamata "bozza di relazione") e dei relativi allegati, pervenutagli dall'Area Sistemi qualità e sviluppo organizzativo, in accordo e su indicazione del Direttore Generale dell'Ateneo. Il NVA, nella propria attività di analisi, ha tenuto inoltre conto della documentazione presente nel sito Internet istituzionale dell'Università di Camerino, sezione denominata "Amministrazione trasparente", in particolare dei seguenti documenti:

- Programmazione triennale 2012-14
- Sistema e il processo di Misurazione e Valutazione della Performance
- Piano della Performance 2012-14.

Il Nucleo nel rispetto dell'autonomia e indipendenza gestionale dell'Ateneo e della specifica e peculiare impostazione del modello organizzativo UNICAM, sottolinea come in questa relazione, tenendo conto di quanto riportato rispetto alla definizione del ruolo dei NVA nella delibera n. 6/2013 e nella delibera n.23/2013 della CIVIT, svolge un'attività di monitoraggio e si concentra sulla impostazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Nucleo procederà alla validazione della Relazione sulla performance solo successivamente all'approvazione della stessa da parte degli Organi di governo dell'Ateneo. Tenuto quindi conto di detta specificità, il Nucleo, in applicazione della Delibera n. 23/2013 della CIVIT, analizza il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il ciclo della Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione:

- costruisce un piano della performance condiviso e contestualizzato
- individua soluzioni efficaci ed immediatamente applicabili nella realtà lavorativa
- mette in pratica le indicazioni teoriche e normative
- valuta l'impatto della programmazione degli obiettivi sul sistema di valutazione.

Il Nucleo si esprime con l'intento di contribuire all'affinamento di una serie di strumenti che, per il 2012, hanno avuto in UNICAM un carattere in parte sperimentale e per fare in modo che tali strumenti portino effettivamente indicazioni circa il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione.

Nella stesura di questa relazione quindi il NVA sintetizza gli esiti del proprio lavoro di monitoraggio dell'applicazione del ciclo di gestione della performance ed evidenzia le criticità e i punti di forza individuati, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Lo schema seguito è lo stesso impostato nella "bozza di relazione", limitato però all'analisi di dettaglio degli strumenti tecnici di monitoraggio adottati da UNICAM.

1 - Analisi di dettaglio degli strumenti adottati e dei risultati raggiunti da UNICAM

Sulla base dell'impostazione data al piano della performance e più in generale al sistema di monitoraggio e misurazione della performance, questo punto della relazione (P. 1.1 della "bozza di relazione") si è articolato in quattro ambiti:

A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO);

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE



B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Per ognuno di questi sono stati individuati strumenti ritenuti idonei al monitoraggio dei risultati in relazione agli obiettivi previsti nel piano della performance.

A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO)

A1.1 - Strumenti attivati

Per l'analisi complessiva della performance e la conseguente attribuzione del budget 2013 alle singole strutture sono stati utilizzati gli indicatori illustrati nella tabella 1 della "bozza di relazione" (Tab.1 Indicatori presi in considerazione per l'attribuzione della quota di budget).

La logica adottata per l'adozione di questi indicatori è quella dell'utilizzo all'interno dell'ateneo dei criteri del sistema premiale utilizzato dal MIUR per il sistema universitario nazionale, sulla base dei quali lo stesso Ministero assegna le risorse all'Ateneo nel quadro dell'FFO e della programmazione triennale. I risultati ottenuti dalle Scuole nell'esercizio di valutazione 2012 ed il meccanismo con cui sono state attribuite le quote di budget sono riportati dettagliatamente nell'Allegato 2 dello stesso documento sopra richiamato (*Allegato_2_rel_perf_Scuole_valutazione_2012.pdf*)

A1.2 - Le criticità e i punti di forza

Le criticità riguardano essenzialmente la capacità del sistema di monitoraggio interno nel replicare il modello e reperire i dati necessari al monitoraggio ed alla valutazione delle prestazioni delle Scuole anche per i prossimi anni. A tale proposito il NVA ritiene opportuno rivedere l'impostazione del meccanismo, anche adottando nuovi indicatori (vedi set indicatori AVA-ANVUR o VQR) e mantenendo la logica di fondo, quella cioè dell'attribuzione premiale delle risorse basata sulle prestazioni fornite dalle strutture e sul miglioramento delle stesse.

I punti di forza di questo meccanismo sono evidentemente costituiti dalla efficace spinta a migliorare le prestazioni delle singole strutture e a fornire, da parte delle stesse, un sempre maggiore contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo. Altro punto da non trascurare è quello riguardante il collegamento degli indicatori con il sistema premiale del MIUR. In tal modo infatti si incentivano le Scuole a fare in modo che l'Ateneo nel suo insieme goda del vantaggio derivante dal miglioramento delle prestazioni e dal raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE

A2.1 - Strumenti attivati

UNICAM ha deciso di dotarsi di un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività del singolo docente/ricercatore in coerenza con la Carta Europea dei Ricercatori e le raccomandazioni della Commissione Europea dell'11.03.2005

Lo strumento implementato per questo (Scheda di monitoraggio delle prestazioni del personale docente-ricercatore) contiene le indicazioni per il monitoraggio e la valutazione delle attività, ispirandosi ai seguenti due criteri:

- completezza, nel senso che il monitoraggio raccoglie informazioni che comprendono tutte le attività dei singoli in grado di produrre un beneficio diretto o indiretto all'Ateneo;
- verificabilità, nel senso che le informazioni raccolte possono essere controllate da terzi.

Per l'applicazione di questo strumento UNICAM ha deciso di avviare un impegnativo progetto di implementazione di un sistema di rilevamento dei dati on-line, basandosi sui diversi data-base che sostengono il sistema informativo dell'Ateneo e giungendo ad una scheda on-line messa anche a disposizione del singolo docente. Il sistema preleva quotidianamente i dati utili al monitoraggio delle prestazioni dei singoli docenti/ricercatori dai data-base che vengono aggiornati continuamente e propone automaticamente il calcolo dei punteggi con cui vengono valorizzate le attività svolte.

A2.2 - Le criticità e i punti di forza

Le criticità emerse sono di ordine tecnico ma riguardano anche l'impostazione e il peso di alcuni parametri utilizzati per la misurazione delle attività. Occorre quindi, oltre alla soluzione delle problematiche tecniche relative soprattutto

alla gestione delle banche dati, prevedere una fase di messa a punto degli stessi parametri, con un'ampia condivisione da parte della comunità dei ricercatori-docenti.

L'analisi dei risultati nel ciclo 2012 ha evidenziato un certo squilibrio nei pesi attribuiti al calcolo dei punteggi dei vari settori di attività in cui è suddivisa la scheda. Vedi risultati nell'allegato 4 alla bozza di relazione sulla performance (Allegato_4_risultati_scheda_doc_2012.pdf). Si suggerisce a tale proposito l'applicazione di un sistema di 'normalizzazione' dei risultati.

Punti di forza:

- anzitutto la Scheda on-line, che è stata progettata e realizzata per essere a disposizione di ogni docente in un apposito sito intranet dedicato e che permette ad ognuno di monitorare l'efficacia della propria attività.
- La predisposizione poi di una banca dati completa delle attività svolte dai docenti-ricercatori, utile per il monitoraggio e il riesame delle attività dei singoli ma anche delle Scuole di Ateneo e dei singoli gruppi o sezioni.
- Il fatto infine che il sistema permette un impatto organizzativo secondario non trascurabile, quello cioè di accentuare l'attenzione, da parte di tutti gli operatori e soprattutto di tutti i docenti, all'aggiornamento puntuale e costante dei dati inseriti nei data-base di propria competenza.

La scheda può diventare uno strumento efficace in fase decisionale per gli Organi di governo dell'Ateneo, anche per l'attribuzione di risorse o di incentivi diretti al personale docente o alle stesse Scuole.

B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

B1.1 Strumenti attivati

La valutazione organizzativa delle prestazioni e dei risultati è stata, correttamente secondo il NVA, finalizzata a:

- Monitorare le attività dell'Ateneo, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo indispensabile di tutte le strutture (Scuole, Aree, Uffici)
- Attribuire risorse finanziarie, umane o logistiche alle strutture con logiche premiali o comunque legate alla programmazione dell'Ateneo;

Gli obiettivi delle strutture tecnico amministrative, attribuiti dal Direttore Generale, sono stati divisi in: 'obiettivi organizzativi del responsabile' e 'obiettivi organizzativi di efficacia/efficienza della struttura' e le schede per la valutazione dei risultati (allegato 4 "bozza di relazione") sono state strutturate coerentemente con questa impostazione ed hanno avuto la doppia funzione di valutazione degli obiettivi annuali del responsabile e di valutazione del buon andamento complessivo della struttura.

Si ritiene pertanto che lo strumento sia ben impostato e, se utilizzato correttamente, utile al monitoraggio ed alla valutazione dei risultati.

B2.2 - Le criticità e i punti di forza

Le maggiori criticità sono derivate da una insufficiente messa a punto, in alcune strutture, degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle attività. Gli indicatori di conseguenza (soprattutto quelli che dovrebbero indicare il buon andamento della struttura stessa) sono risultati poco significativi, mentre in altri casi si sono rivelati troppo complessi per essere correttamente monitorati.

I punti di forza sono quelli rappresentati, una volta messi a punto indicatori significativi e realmente rispondenti all'esigenza di valutare l'efficacia e l'efficienza delle strutture, da un sistema che potrebbe rivelarsi come un reale 'cruscotto' per il monitoraggio dell'andamento della macchina amministrativa, che consente cioè valutazioni e correzioni in itinere del funzionamento e che, grazie al suo riferirsi ai risultati ottenuti all'interno delle singole Aree, permette anche di applicare un sistema premiale efficace.

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

B2.1 Strumenti attivati

Direttore generale. Criticità: gli obiettivi del Direttore generale erano sintetizzati nel piano nella performance e la sua attività, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, è stata valutata dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione. Si ritiene che la procedura sia corretta, ma servirebbe una maggiore strutturazione degli obiettivi ed

una più puntuale valutazione dei risultati ottenuti, basata sul raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Direttore e di quelli assegnati dallo stesso Direttore alle singole aree amministrative.

Responsabili delle strutture tecnico-amministrative e loro collaboratori (tutto il personale T-A). Criticità: le schede per la valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree e dei loro collaboratori sono state impostate con le logiche del 'sistema competenze' adottato dall'Ateneo. Tale sistema deve essere finalmente applicato pienamente. Il che significherebbe avere un quadro organizzativo molto definito e ragionato e di conseguenza valutazioni dei singoli basate su un sistema meno soggettivo. I risultati delle valutazioni individuali 2012 descritti nell'allegato 5 alla "bozza di relazione sulla performance" rivelano in alcuni casi un sospetto appiattimento verso l'alto dei giudizi. Occorrerebbe indagare maggiormente su questo fenomeno.

Per quanto riguarda la valutazione dei responsabili delle strutture tecnico-amministrative, la scheda utilizzata ha previsto l'integrazione dei risultati raggiunti a livello di struttura, nella parte riguardante i risultati attribuiti al responsabile, e di quelli derivanti da una scheda di livello comportamentale, curata direttamente dal Direttore generale. Ovviamente la prima parte ha risentito delle criticità espresse sopra per quanto riguarda la messa a punto di indicatori e target efficaci e realmente rilevabili.

Punti di forza: l'applicazione piena del sistema progettato porterebbe ad un miglioramento del clima organizzativo e l'esito delle valutazioni impostate su questo schema logico può avere un importante sviluppo anche per l'elaborazione di piani formativi personalizzati, in modo da poter pianificare la crescita professionale delle persone ed accrescere il contributo dei singoli al raggiungimento dei vari obiettivi che si pongono le strutture.

2. Considerazioni generali e suggerimenti per il ciclo 2013

- A) Le tempistiche previste nel Piano della performance non sono state rispettate e il monitoraggio intermedio previsto sull'andamento delle attività non è stato svolto. Tutto ciò è giustificabile solo alla luce del carattere fortemente innovativo e sperimentale degli strumenti messi in campo da UNICAM per il 2012. Per la valutazione delle attività 2013 si ritiene possibile, e quindi il NVA auspica, il pieno rispetto di quanto prestabilito nel piano.
- B) Considerato che le prime scadenze previste dal Piano sulla performance sono fissate a febbraio-marzo 2014, quanto auspicato al punto precedente non sarà sicuramente possibile se non partiranno da subito le azioni necessarie per la messa a punto degli strumenti di monitoraggio. Si suggerisce quindi di accelerare in particolare per quanto riguarda: la messa a punto della 'Scheda di monitoraggio dei docenti-ricercatori'; la migliore calibrazione degli obiettivi e degli indicatori per le Aree Amministrative; la implementazione del sistema di gestione informatizzata delle competenze del personale tecnico-amministrativo.
- C) Manca un reale collegamento fra l'analisi dell'andamento delle attività e l'utilizzo delle risorse. L'illustrazione dell'andamento del budget contenuta nella "bozza di relazione" sembra staccata dal resto della descrizione, senza riferimenti precisi e senza la possibilità di collegare tale andamento alle varie fasi della gestione delle attività dell'Ateneo.

Inoltre il NVA segnala che:

L'impostazione della "bozza di relazione sulla performance 2012" evidenzia una sostanziale incoerenza fra quanto indicato nel capitolo 1 "PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE" e quanto illustrato negli altri capitoli della relazione. Al contrario di quanto affermato infatti i contenuti della relazione sembrano più indirizzati ad un'analisi interna che a agli stakeholder esterni. Paradossalmente risulterebbero, più interessanti per uno studente, un utente o un qualsiasi 'portatore di interesse' i risultati illustrati negli allegati alla relazione, accompagnati da opportune ma semplici descrizioni, piuttosto che la sintesi contenuta nel testo della relazione stessa. Quest'ultimo infatti si riferisce in larga parte all'analisi degli strumenti tecnici utilizzati per il monitoraggio ed all'andamento della loro implementazione, mentre ad un utente esterno dovrebbe interessare il risultato ottenuto da UNICAM nell'anno di riferimento: gli obiettivi raggiunti e quelli mancati; l'utilizzo delle risorse in relazione a tali obiettivi; il contributo delle strutture e dei singoli.

Si suggerisce una rimodulazione dell'impostazione della Relazione sulla performance oppure, dato che comunque questo documento ha una duplice veste, la realizzazione di un ulteriore documento, elaborato insieme agli esperti di comunicazione dell'Ateneo, mirato all'illustrazione all'esterno dei risultati ottenuti dal sistema nel 2012.

3. Atti successivi per la validazione della Relazione sulla performance

Una volta approvata dagli Organi di Governo dell'Ateneo la Relazione sulla performance dovrà essere inviata al NVA per la validazione. Tale atto costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*. La validazione è infatti l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione.

La validazione da parte del NVA/OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della *performance* con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti;
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti: il primo ambito riguarda la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo N° 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione); il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione; il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto 150/2009).

Camerino, 28 ottobre 2013

5. Varie ed eventuali

Il Presidente comunica ai componenti del NVA che l'Area Personale e Organizzazione dell'Ateneo ha segnalato l'urgenza di chiudere la procedura riguardante il Monitoraggio tipologie lavoro flessibile, che fa riferimento all'art. 36, co. 3 del D.Lgs. 165/2001).

Il Presidente spiega quindi che il Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero della pubblica amministrazione e la semplificazione, consente agli Enti pubblici di effettuare le comunicazioni inerenti gli adempimenti previsti dall'articolo 36, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012 tramite una applicazione web (www.magellanopa.it/lavoroflessibile/)

Il monitoraggio è composto di tre fasi: 1) la rilevazione della dotazione organica dell'Amministrazione / Ente; 2) la rilevazione degli adempimenti e dei vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica; 3) la rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate; ed avviene o mediante l'inserimento diretto di dati o mediante la risposta ad una serie di quesiti standard attraverso la selezione di una delle opzioni previste all'interno di un numero chiuso.

Conseguentemente a tali attività, l'applicazione informatica produce automaticamente il Rapporto informativo previsto dall'art 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e viene generato il file pdf del Rapporto informativo da trasmettere ai nuclei di valutazione, per quanto concerne le Università.

Il Rapporto segnala le anomalie riscontrate sulle quali il NVA dovrà esprimere le proprie valutazioni al riguardo delle giustificazioni appositamente predisposte dalle amministrazioni/enti.

Le opzioni selezionabili per valutare le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate sono:

- Valide
- Parzialmente valide
- Non valide



Una volta ottenute le valutazioni del rispettivo organo di controllo complessivamente sull'intero Rapporto e sulle specifiche anomalie, da sintetizzarsi in una apposita Relazione da allegarsi al Rapporto stesso, l'amministrazione provvederà a inserirle a sistema accedendo nell'apposita sezione.

Il Presidente ha invitato a partecipare alla seduta il dott. Pierluigi Palombi, dell'Area Personale e Organizzazione, così che la tematica in discussione e quanto proposto al riguardo dall'Amministrazione possa essere illustrato al meglio ai componenti del NVA.

Il dott. Palombi prende quindi la parola riassumendo il quadro legislativo nel quale si colloca la procedura di monitoraggio del lavoro flessibile richiesta dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed illustrando quindi nel dettaglio una specifica e sintetica relazione, preventivamente fatta pervenire al Presidente del NVA, che descrive le anomalie segnalate dal sistema on-line del ministero.

Al termine della dettagliata ed esaustiva illustrazione proposta dal dott. Palombi, il Presidente propone di procedere alla valutazione delle singole anomalie ed alla redazione della relazione richiesta.

I componenti del Nucleo concordano comunque sulla preliminare osservazione del dottor Finocchietti che questo genere di richieste risultano tendenzialmente improprie perché rivolte a organismi come i nuclei di valutazione universitari, le cui vocazione e competenze sono rivolte principalmente all'analisi delle attività di didattica e di ricerca e delle dinamiche della gestione amministrativa, mentre nell'occasione il NVA si trova a doversi esprimere su dettagli dell'azione amministrativa. Considerata però l'urgenza di provvedere a questo adempimento e considerato che il dott. Palombi ha prodotto una relazione assai apprezzabile e l'ha adeguatamente illustrata rispondendo anche alle osservazioni e domande dei componenti il NVA si decide di procedere.

Al termine del lavoro di analisi e valutazione delle giustificazioni prodotte dall'Amministrazione sulle anomalie segnalate il NVA approva la relazione che si allega (allegato 1) al presente verbale.

Il Nucleo approva all'unanimità la proposta.

La riunione si conclude alle 16:30

F.to Il Presidente, prof. Alessandro Malfatti

F.to Il Segretario verbalizzante, Fabrizio Quadroni



Allegato 1

Monitoraggio tipologie lavoro flessibile (art. 36, co. 3 del D.Lgs. 165/2001) – Relazione del NVA

Il Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero della pubblica amministrazione e la semplificazione, consente agli Enti pubblici di effettuare le comunicazioni inerenti gli adempimenti previsti dall'articolo 36, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012 tramite una applicazione web (www.magellanopa.it/lavoroflessibile/)

Il monitoraggio è composto di tre fasi: 1) la rilevazione della dotazione organica dell'Amministrazione / Ente; 2) la rilevazione degli adempimenti e dei vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica; 3) la rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate; ed avviene o mediante l'inserimento diretto di dati o mediante la risposta ad una serie di quesiti standard attraverso la selezione di una delle opzioni previste all'interno di un numero chiuso.

Conseguentemente a tali attività, l'applicazione informatica produce automaticamente il Rapporto informativo previsto dall'art 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e viene generato il file pdf del Rapporto informativo da trasmettere ai nuclei di valutazione, per quanto concerne le Università.

Il Rapporto segnala le anomalie riscontrate sulle quali il NVA deve esprimere le proprie valutazioni al riguardo delle giustificazioni appositamente predisposte dalle amministrazioni/enti.

Le opzioni selezionabili per valutare le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate sono: Valide; Parzialmente valide; Non valide

Il NVA ha quindi preso atto del rapporto sulle anomalie, come segnalate dal sistema, e della relazione dell'Area Personale e Organizzazione dell'Ateneo che giustifica tali situazioni secondo l'ottica dell'Amministrazione UNICAM.

Il NVA prende quindi in esame ciascuna anomalia ed esprime di seguito un proprio giudizio:

Tabella 2 b

Domanda A): E' stata effettuata la ricognizione annuale sulla presenza di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevista dell'art. 33 del decreto legislativo 165/2001, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, dello stesso decreto? (Si/No).

Anomalia: L'amministrazione dichiara di non aver effettuato la ricognizione annuale sulla presenza di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevista dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Domanda B): E' stata adottata la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (articolo 6, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165), con contestuale valutazione della consistenza ed eventuale variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, nonché, ove risulti necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (articolo 6, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165)? (Si/No).



Anomalia: L'amministrazione dichiara di non aver adottato la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale e la contestuale valutazione della consistenza ed eventuale variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, nonché, ove risulti necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (articolo 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

Giustificativo UNICAM per anomalie tab. 2 - A) e B): In materia di determinazione del fabbisogno del personale delle Università, le fonti normative importanti sono numerose: l'art. 39 co. 1 della legge 449/1997, l'art. 51 della stessa legge, l'art. 1, co. 105 della legge 311/2004 (finanziaria per il 2005), l'art. 1 ter della legge n. 43/2005 e, da ultimo il D.Lgs. 49/2012. Nell'ambito del suddetto quadro normativo è stato introdotto un regime autorizzatorio per le assunzioni. Infatti viene demandato al Ministero il compito di procedere alla determinazione del fabbisogno finanziario di ogni Ateneo. In particolare con il comma 105, dell'art. 1 della legge 311/2004, viene fatto obbligo alle Università - dal 1.1.2005 - di adottare programmi triennali del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, che saranno esaminati dal Ministero per valutarne la coerenza con le risorse trasferite a ciascun Ateneo. L'articolo 1 ter della legge 43/2005 (che converte, con modificazioni, il D.L. 31.1.2005 n. 7) prevede che dal 2006 le Università adottino programmi triennali "coerenti con le linee generali di indirizzo, definite con decreto Miur". In tale programmazione, la norma ricomprende, tra l'altro, la programmazione del fabbisogno del personale. A seguito di queste disposizioni è stata approntata da parte del Ministero, un'apposita procedura informatica (PROPER) rilasciata dal Cineca. Tale procedura consente sia alle singole Università, sia al Ministero, di avere notizie aggiornate e precise circa la spesa per il personale universitario; la procedura si avvale della banca dati (DALIA) in cui sono presenti tutte le notizie giuridiche ed economiche del personale di ciascuna università statale. Tale banca dati viene alimentata e aggiornata dalle stesse Università. La procedura prevede che la programmazione triennale avvenga con un metodo di stima preventiva dei costi basato sui punti organico, cioè sui valori medi annui delle varie categorie di personale universitario di ruolo.

Giudizio del NVA sulle giustificazioni addotte dall'Amministrazione dell'Ateneo: **Valide**

Considerato quanto sopra Il NVA ritiene che le anomalie segnalate dall'applicazione informatica possono considerarsi giustificate, in quanto le università hanno un sistema di ricognizione di eventuali situazioni di eccedenze e di programmazione triennale del fabbisogno di personale del tutto specifico rispetto alle altre PP.AA..

Tabella 3.3 – Scheda collaborazioni coordinate e continuative

Domanda n. 13: "Indicare se il contratto a cui si fa riferimento:

- a) non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione;
- b) è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione nell'ultimo quinquennio (2005 - 2009);
- c) è un rinnovo di un contratto precedente;
- d) è una proroga di un contratto precedente.



Anomalia n. 13: "L'amministrazione dichiara che il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile e/o è un rinnovo di un contratto precedente e/o è una proroga di contratto precedente".

Motivo dell'anomalia n. 13: "L'art. 7, comma 6, punto c) del D.Lgs. 165/2001 prevede come presupposto di legittimità del conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che la prestazione oggetto del contratto deve essere di natura temporanea e altamente qualificata e non è ammesso il rinnovo. L'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico".

Giustificativo UNICAM per anomalia n. 13: L'anomalia è stata segnalata con riferimento alla dott.ssa Cristiana Pascucci (cod. fisc. PSCCST70S46B474D), alla dott.ssa Maria Cristina Allegrini (LLGMCR66L43H211J) e alla dott.ssa Francesca Beribé (BRBFNC75R66F522Q).

Dott.ssa Pascucci Cristiana

Con deliberazione della giunta della regione Marche 166/2003, nell'ambito del programma italiano di sorveglianza epidemiologica dei casi mesotelioma maligno di cui al DPCM 308/2002, è stato istituito presso UNICAM il registro regionale dei casi di mesotelioma asbesto. Parte del progetto consiste nel raccogliere e analizzare i dati anche presso i vari enti sanitari (ASL, ecc.). Per tale motivo si è resa necessaria la collaborazione di una professionalità non presente nell'Ateneo. Per individuare tale figura la Scuola di Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute ha pubblicato l'avviso di selezione 45/FP del 10/11/2010. Vincitrice della selezione è risultata Pascucci Cristiana che in data 12/12/2011 ha formalizzato l'incarico sottoscrivendo il contratto di collaborazione, successivamente registrato dalla Corte dei Conti il 17/01/2012 (reg. 1, foglio 183). L'apposizione del visto di legittimità, di per se stesso, rende "nulla" l'anomalia segnalata dal sistema informatico.

Dott.ssa Allegrini Maria Cristina

Il 25/11/2010 è stata sottoscritta una convenzione tra il Corpo forestale dello Stato e la Scuola di Scienze ambientali per l'"Analisi della vegetazione nelle aree permanenti della rete nazionale CON.ECO.FOR. – campionamento 2001". Con atto dell'ottobre del 2011, nell'ambito del progetto di ricerca oggetto della convenzione, il Direttore della Scuola ha pubblicato un avviso di selezione per l'individuazione di una professionalità esterna in cui è risultata vincitrice la dott.ssa Maria Cristina Allegrini. Il contratto di ricerca è stato sottoscritto il 19/12/2011 e registrato alla Corte dei Conti l'11 gennaio 2012 (reg. 1, foglio 106). E l'apposizione del visto di legittimità, di per se stesso, rende "nulla" l'anomalia segnalata dal sistema informatico.

Dott.ssa Beribé Francesca

Per le esigenze di ricerca nell'ambito del progetto PRIN 2008 (responsabile prof. Spaterna), la il Direttore della Scuola di Scienze Mediche Veterinarie ha pubblicato l'avviso di selezione 15 del 16/01/2012 per l'individuazione di una professionalità esterna in cui è risultata vincitrice la dott.ssa Francesca Beribé. Il contratto di ricerca è stato sottoscritto il 27/02/2012 e registrato alla Corte dei Conti il 5 aprile 2012 (reg. 4, foglio 249). E l'apposizione del visto di legittimità, di per se stesso, rende "nulla" l'anomalia segnalata dal sistema informatico.

Giudizio del NVA sulle giustificazioni addotte dall'Amministrazione dell'Ateneo: **Valide**



Domanda n. 15: "L'amministrazione, ai sensi dell'art. 3, co. 18, della Legge 24/12/07, n. 244, ha pubblicato i dati del contratto sul sito istituzionale?" Si / No

Anomalia n. 15: "L'amministrazione dichiara di non aver pubblicato i dati del contratto sul sito istituzionale".

Motivo dell'anomalia n. 15: "L'art. 3, comma 18, della L. 24 dicembre 2007, n. 244 prevede che i contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante".

Giustificativo UNICAM per anomalia n. 15: L'art. 3, co. 18 della L. 244/2007 fa espresso riferimento ai "contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni" e li sottopone alla condizione sospensiva dell'efficacia fino alla "data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante". La C.d.C. a sezioni riunite (del. 6/contr./2005 del 15/02/2005) ha precisato che per consulenza si intende la resa di un parere da parte di un esperto su una determinata questione. Questo fa propendere per la non esatta coincidenza tra collaborazioni co.co. e consulenze. La consulenza è una specie del più ampio genere di collaborazioni. Rafforza tale tesi anche la formulazione del successivo comma 54 contenuto nello stesso art. 3 della L. 244/2007 che si riporta di seguito: "All'articolo 1, comma 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le parole da: «pubblicano» fino a: «erogato» sono sostituite dalle seguenti: «sono tenute a pubblicare sul proprio sito web i relativi provvedimenti completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo per gli incarichi di collaborazione o consulenza di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del dirigente preposto»".

Ora se il legislatore avesse voluto dire che tutte le collaborazioni (in senso ampio) fossero sottoposte all'obbligo di pubblicazione ai fini dell'acquisizione dell'efficacia del rapporto ai sensi dell'art. 3, co. 18 della L. 244/2007, non avrebbe fatto riferimento ai soli "contratti relativi a rapporti di consulenza" ma più genericamente ai contratti di collaborazione. E la parola consulenza contenuta nel successivo comma 54 non avrebbe alcun senso. Invece il legislatore anche letteralmente ha voluto che le sole consulenze in senso stretto dovessero essere sottoposte alla condizione di efficacia della loro pubblicazione rimarcando la differenza tra i rapporti di collaborazione e la più ristretta categoria delle consulenze nel successivo comma 54. Pertanto l'anomalia della scheda viene giustificata in quanto la collaborazione oggetto del monitoraggio non si sostanziano in una consulenza nei termini sopra indicati.

Giudizio del NVA sulle giustificazioni adottate dall'Amministrazione dell'Ateneo: **Valide**

Domanda n. 18: "Indicare se l'amministrazione si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di CoCoCo. Si / No

Anomalia n. 18: "L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa".

Motivo dell'anomalia n. 18: "L'art. 6 bis, del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione".

Giustificativo UNICAM per anomalia n. 18: L'anomalia n. 18 deriva dal fatto che UNICAM non ha ancora adottato il regolamento di disciplina delle procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione. Tuttavia come autorevolmente sostenuto dalla Sezione centrale del controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amm.ni pubbliche della C.d.C., nell'Adunanza generale del 19/06/2012 (deliberazione n. SCCLEG/18/2012/PREV), "Quello che conta, ai fini della razionale applicazione della norma in commento, è che la scelta finale sia operata all'esito di un confronto di professionalità che consenta un'effettiva selezione e la conseguente acquisizione di figure soggettive di assoluta e comprovata qualificazione". E' inoltre da sottolineare il fatto che i vari contratti di ricerca trasmessi da UNICAM alla C.d.C. ai sensi dell'art 3, co. 1, lett. f bis) della L. 20/1994 sono stati registrati anche se il collaboratore è stato selezionato sulla base di un bando in assenza del regolamento di cui all'art. 7, co. 6 bis del D.Lgs 165/2001 e s.m.i..

Giudizio del NVA sulle giustificazioni addotte dall'Amministrazione dell'Ateneo: **Valide**

Domanda n. 19: "L'amministrazione ha trasmesso l'atto di spesa alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione?(per spesa superiore ai 5.000 euro, ai sensi dell'art. 1, comma 173, della L. 266/2005). Si / No

Anomalia n. 19: "L'amministrazione dichiara di non aver trasmesso alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione l'atto di spesa relativo al contratto".

Motivo dell'anomalia n. 19: "L'art.1, comma 173, della L. 23 dicembre 2005, n. 266 prevede che gli atti di spesa di importo superiore a 5.000 euro riguardanti indennità, compensi, retribuzioni o altre utilità comunque denominate, corrisposti per incarichi di consulenza da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza devono essere trasmessi alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione".

Giustificativo UNICAM per anomalia n. 19: L'art.1, co. 173, della L. 23/12/2005, n. 266 prevede che "gli atti di spesa relativi ai commi 9, 10, 56 e 57 di importo superiore a 5.000 euro devono essere trasmessi alla competente sezione della C.d.C. per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione". Con il rinvio ai commi 9, 10, 56 e 57 gli atti di spesa a cui fa riferimento la norma sono: incarichi di studio e consulenza (comma 9); per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza (comma 10); ancora consulenze (comma 56 e 57). Preliminarmente è necessario chiarire cosa si intende per incarichi di studio e consulenza. Su tale aspetto soccorre quanto stabilito dalle sezioni unite della Corte dei Conti nell'adunanza del 15/02/2005 che ha approvato le <<Linee di indirizzo e criteri interpretativi sulle disposizioni della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (finanziaria 2005) in materia di affidamento d'incarichi di studio o di ricerca ovvero di consulenza (art. 1, commi 11 e 42)">>. In tale occasione la C.d.C. ha precisato che gli "...incarichi di studio possono essere individuati con riferimento ai parametri indicati dal D. P. R. n. 338/1994 che, all'articolo 5, determina il contenuto dell'incarico nello svolgimento di un'attività di studio, nell'interesse dell'amministrazione. Requisito essenziale, per il corretto svolgimento di questo tipo d'incarichi, è la consegna di una relazione scritta finale, nella quale saranno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte. Gli incarichi di ricerca, invece, presuppongono la preventiva definizione del programma da parte



dell'amministrazione. Le consulenze, infine, riguardano le richieste di pareri ad esperti". Nonostante tale autorevole indicazione proveniente dal Giudice contabile, il legislatore all'art. 1, co, 173 della L. 266/2005 fa espresso rinvio ai più volte citati commi 9, 10, 56 e 57 dove non sono citati gli incarichi di ricerca ma solo gli incarichi di studio e consulenza oltre agli atti implicanti spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza. Inoltre l'art. 1, comma 173 della L. 266/2005 fa rinvio al comma 9 il quale, tuttavia, non si applica alle università e agli enti di ricerca.

Pertanto UNICAM ha ritenuto che la prescrizione di cui all'art. 1, comma 173 della L. 266/2005 non è applicabile ai contratti di ricerca segnalati nel presente rapporto come "anomalia".

Giudizio del NVA sulle giustificazioni addotte dall'Amministrazione dell'Ateneo: **Valide**

Camerino, 28 novembre 2013

Firmato: Il Presidente, prof. Alessandro Malfatti