

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 9 del 08.11.2024

Il giorno 08.11.2024, alle ore 19:00, ha inizio la riunione del Nucleo di Valutazione del Conservatorio Statale di Musica di Cosenza.

Il Nucleo opera in regime di *prorogatio* ex D.L. 15.05.1994 conv. con ss.mm.ii. nella L. 15.07.1994, n. 444.

Risultano presenti: la Prof.ssa Maria Teresa Nardo nella Sua qualità di Presidente, l'Avv. Laura Lodari e il Prof. Luca Bruno in qualità di componenti.

Il Presidente del NdV precisa che l'incontro ha luogo in via telematica attraverso modalità di comunicazione diretta tramite piattaforma Google Meet.

La verbalizzazione avviene secondo quanto previsto dal "*Regolamento di funzionamento e per lo svolgimento a distanza delle sedute degli Organi Collegiali del Conservatorio Statale di Musica "Stanislao Giacomantonio" di Cosenza*" emanato con Decreto Prot. n. 0016035/2024 del sig. Presidente *pro tempore*, giusta Delibera del Consiglio di Amministrazione assunta nella seduta n.12 del 1 ottobre 2024, previo parere espresso dal Consiglio accademico nella seduta n.23 del 26.07.2024.

Il Presidente dichiara che lo strumento di comunicazione a distanza adottato garantisce il collegamento telematico, per tutta la durata della seduta, l'identificazione, la partecipazione ininterrotta alla discussione, l'intervento in tempo reale alla trattazione degli argomenti e la valutazione consapevole delle deliberazioni assunte nella seduta.

Ordine del giorno

- 1) Valutazione della scheda di Performance individuale del Responsabile dell'Unità Organizzativa relativamente all'a.a. 2023/2024;
- 2) Validazione Relazione della Performance relativamente all'a.a. 2023/2024.

Valutazione della Performance individuale del Responsabile dell'Unità Organizzativa per l'a.a. 2023/2024.

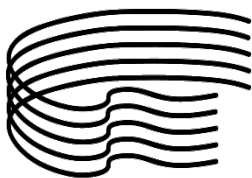
Il modello di valutazione che si applica alla Performance individuale del Responsabile di Unità Organizzativa per l'a.a. 2023/2024 è previsto dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato dal Consiglio Accademico nella seduta n. 4 del 22.03.2024, previo parere del Nucleo di Valutazione del 20.03.2024.

Nello specifico, la valutazione si articola su sette livelli:

La prima parte è relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati come da P.I.A.O (*Piano Integrato Attività e Organizzazione*), con previsione di un punteggio massimo pari a 30.

La restante parte è relativa:

- Qualità del contributo assicurato alla Performance Organizzativa con previsione di un punteggio massimo pari a 30;



- Qualità di Leadership declinata nella duplice accezione di “*Conseguire i risultati e far accadere le cose – Risultati in relazione a risorse utilizzate*” e “*Assumersi le proprie responsabilità nella declinazione di Capacità Decisionale*” a cui è assegnato punteggio complessivo di 10;
- Competenze Manageriali e Professionali nella duplice accezione di “*Riconoscere la capacità di agire delle persone, nella declinazione di sviluppo dei Collaboratori – Valorizzazione delle risorse umane*” e “*Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri collaboratori*” a cui è assegnato punteggio massimo complessivo di 10;
- Comportamenti organizzativi inteso alla stregua di “*Capacità di superare gli schemi consolidati nella declinazione di flessibilità, ossia disponibilità a lavorare/lavoro effettivo oltre l’orario di ufficio, o nei giorni festivi, o di chiusura, o durante assenze dal servizio (Ferie, Festività, malattia, congedo straordinario, legge 104 ecc)*, al quale è assegnato un punteggio massimo di 10”;
- Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale per il quale è previsto un punteggio massimo di 5;
- Capacità di Valutazione dei propri collaboratori, prescindendo dal punteggio assegnato nella duplice accezione di “*Differenziazione delle valutazioni Operatori già coadiutori*” e “*Differenziazione delle valutazioni Assistenti/Funzionari, già collaboratori*” a cui è assegnato il punteggio massimo di 5.

La relativa documentazione è stata trasmessa in data 08.11.2024 (giusta corrispondenza via pec di cui al Prot. Istituzionale n. 19391/2024) e consta di:

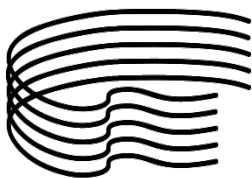
**

- 1) Relazione di autovalutazione Performance 2024 del Direttore Amministrativo;
- 2) Di 49 allegati (comprendenti – a titolo meramente riassuntivo – il corredo documentale a fondamento del contenuto della stessa Relazione).

**

Con riferimento alla Relazione di autovalutazione performance 2024 del Direttore Amministrativo già Responsabile di Unità Organizzativa:

Il presente documento si compone di 13 pagine organizzate secondo uno schema che riflette “*la scheda per la misurazione della Performance INDIVIDUALE (Elevata Qualificazione, già EP2)*”, di cui a pag. 51 e ss del SVMP 2024.



In via preliminare, il Responsabile di Unità Organizzativa provvede a richiamare l'obiettivo assegnato - come da P.I.A.O. 2024 - per poi illustrare la dinamica fattuale prodromica alla sua realizzazione.

Nel dettaglio, l'obiettivo assegnato consiste nel *“semplificare e reingegnerizzare almeno una procedura, ossia acquisire piattaforma digitale utile a garantire il rispetto dei canoni di legge rispetto all'esecuzione della medesima procedura e al contempo garantire che la piattaforma acquisita risponda all'esatta esecuzione del processo per la tutela della Privacy, dell'Anonimato e della Trasparenza”*, con la precisazione per cui *“l'obiettivo si riterrà completamente raggiunto se la fornitura risulterà realizzata in termini di efficacia, efficienza e tempestività. Al fine di favorire la misurazione dell'obiettivo, si dovrà dare evidenza della piattaforma acquisita entro l'anno accademico (indipendentemente dall'operatività della stessa per cause non imputabili all'interessata).”*

Da quanto si legge, il Direttore Amministrativo ha dato impulso all' iter istruttorio finalizzato all'acquisizione di apposita Piattaforma Digitale strumentale per garantire l'esatta esecuzione del processo di *whistleblower* anche in ossequio alle prerogative di tutela della Privacy, dell'Anonimato e della Trasparenza.

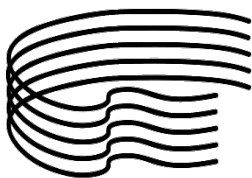
Deve, infatti, incidentalmente osservarsi che la sottosezione - n. 2.3 - di *“Programmazione rischi corruttivi e trasparenza”* del P.I.A.O. indica la tutela del whistleblower tra le misure generali di prevenzione della corruzione con assunzione da parte dell'Istituto, dell'impegno ad attivare le procedure prescritte dalla vigente normativa unitamente ai prescritti canali di segnalazione.

Orbene, da quanto è possibile rilevare anche tramite esame dell'allegato compendio documentale, l'azione della Valutata ha consentito al Conservatorio di Cosenza di dotarsi di un modello di piattaforma, a titolo gratuito, per le segnalazioni di corruzione e altre forme di illegalità. Per l'esattezza, l'approvvigionamento si è perfezionato senza alcun dispendio di risorse economiche per l'Amministrazione.

Nondimeno, attingendo dal sit intranet del Conservatorio di Musica *“Pergolesi”* di Fermo si è appreso dell'esistenza della WHISTLEBLOWING SOLUTIONS IMPRESA SOCIALE SRL con sede legale in Milano. Detto operatore economico ha dato vita ad un progetto denominato *“WhistleblowingIT* nato nel 2018 grazie all'iniziativa di Transparency International Italia (CF 97186250151) e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale SRL;. In estrema sintesi, trattasi di Software Informatico gratuito sviluppato per tutte le PA (ivi incluse Istituzioni Afam già aderenti al progetto medesimo), a cui è possibile aderire registrando l'Amministrazione sulla piattaforma all'uopo dedicata grazie a modalità che garantiscono trasparenza, sicurezza ed anonimato.

Dunque, l'obiettivo operativo n. 1 risulta raggiunto.

In subordine, si è verificato il grado di raggiungimento del secondo obiettivo operativo consistente nel: *“perfezionamento delle competenze personali per il razionale svolgimento del ruolo di leader del cambiamento nell'organizzazione (Nuove Indicazioni del Ministero*



per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023). Nello specifico, il percorso “Gestire le Risorse Pubbliche” e dalla tematica “Guida del Gruppo e Sviluppo dei collaboratori, o similare specificatamente previsto per i ruoli più alti del personale non dirigenziale che svolgono attività di coordinamento e gestione di persone (funzionari apicali, posizioni organizzative, elevate qualificazioni etc), con la precisazione per cui: “l’obiettivo si riterrà completamente raggiunto, a fronte della disponibilità a partecipare ad attività formativa finalizzata all’aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze che prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue (come da Direttiva Ministro PA del 28.11.2023), ed alla partecipazione alla stessa attività resa disponibile dall’Istituzione”.

Dagli attestati di partecipazione allegati, si è potuto verificare che il Responsabile dell’Unità Organizzativa ha effettivamente partecipato a mirati interventi formativi per un monte ore superiore a quello *ex ante* previsto.

In definitiva, dunque, gli obiettivi assegnati come da P.I.A.O. sono stati raggiunti con riconoscimento di un punteggio pari a 30 (15 + 15).

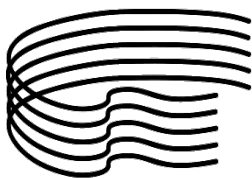
Con riferimento, invece, alla *Qualità del contributo assegnato alla Performance Organizzativa* deve richiamarsi il Verbale n. 7/2024 del Ndv con cui si è provveduto ad approvare la scheda Performance dell’Istituto nel suo complesso per l’a.a. 2023/2024.

L’Istituto ha raggiunto il punteggio massimo di 100 (vedasi Scheda registrata al Prot. Istituzionale n. 19281/2024) **sicché deve riconoscersi il punteggio di 30.**

Per quanto concerne, invece, la *Qualità della Leadership* nella duplice accezione di “*Conseguire i risultati e far accadere le cose – Risultati in relazione a risorse utilizzate*” e “*Assumersi le proprie responsabilità nella declinazione di Capacità Decisionale*” si osserva quanto segue:

- Per quanto attiene ai “*Risultati in relazione alle risorse utilizzate*”, la Relazione ha evidenziato che l’unica variazione di Bilancio attuata, riflette esclusivamente l’accertamento di maggiori entrate non prevedibili all’atto di redazione del BP 2024, e di conseguenza la programmazione risulta realizzata con le previsioni finanziarie indicate in BP 2024. Ciò significa che l’unica variazione non riguarda una mancata copertura iniziale;
- Per quanto attiene, al contrario, la “*Capacità Decisionale*”, la questione attenzionata riguarda la selezione di un Funzionario Informatico. Stante quanto illustrato, è possibile constatare come, ad esito di ponderata disamina, la Valutata ha individuato l’opzione più adeguata per dotare l’organigramma istituzionale, di un dipendente di profilo tecnico/informatico.

Si registra, quindi, il riconoscimento di un punteggio di 10.



Per quanto d'interesse relativamente alle *Competenze Manageriali e Professionali* nella duplice accezione di “*Riconoscere la capacità di agire delle persone, nella declinazione di sviluppo dei Collaboratori – Valorizzazione delle risorse umane*” e “*Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri collaboratori*” si è verificato che la Valutata ha contribuito alla stesura del Bando Erasmus+ 2023.2024, da considerarsi quale atto principale – tra i tanti licenziati dall'Amministrazione – in grado di privilegiare la formazione all'estero del personale in servizio.

Dalla Relazione si apprende, attraverso apposito elenco, dei corsi di formazione cui è stato destinato il personale tecnico – amministrativo.

In ordine a “*essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri collaboratori*”, la Valutata risulta avere rinunciato alla fruizione dei buoni pasto per l'annualità di riferimento.

Si registra il riconoscimento di un punteggio di 10.

Parimenti, con riferimento ai *Comportamenti organizzativi* si osserva (giusta documentazione trasmessa), che la Valutata si è resa disponibile a prestare attività di lavoro anche oltre l'orario d'obbligo. **Si registra, dunque, il riconoscimento di un punteggio di 10.**

Con riguardo, al *Comportamento Professionale – Dinamismo Relazionale* si osserva che la valutazione dal basso, da parte del profilo “*Funzionario*”, ha dato esito positivo.

Infatti, stante il Report allegato (**Prot. n. 18130/2024**), la Valutata ha riportato valutazioni tutte positive.

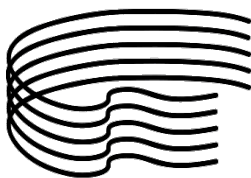
Si registra, dunque, il riconoscimento di un punteggio di 5.

Da ultimo, in ordine alla *Capacità di Valutazione dei propri Collaboratori, prescindendo dal punteggio assegnato*, è possibile rilevare – previa visione delle schede di valutazione della prestazione per il profilo Operatore, Assistente, Funzionario – che i giudizi formulati sono diversificati per singolo dipendente. In via semplificata, non si registra appiattimento nella valutazione. **Si registra, quindi, il riconoscimento di punteggio di 5.**

**

A riparo dalle indicazioni di cui a pag. 15 del SVMP 2024 e, considerata, altresì, la proposta del Direttore *pro tempore* relativa alla scheda di valutazione del Direttore Amministrativo, già Responsabile di Unità Organizzativa, trasmessa in data 08.11.2024, giusta mail acquisita al Prot. Istituzionale n. 19436/2024, si osserva:

- La scheda trasmessa è conforme al modello previsto a pag. 55 e ss dell'attuale SVMP;
- Il contenuto è coerente con quanto previsto a pag. 51 e ss del SVMP in uso;



- I punteggi proposti per singola area di valutazione sono coerenti con il contenuto della Relazione del Responsabile di Unità Organizzativa (Prot. n.19391/2024).

Validazione della Relazione della Performance per l'a.a 2023/2024.

Preso atto della trasmissione da parte del Direttore *pro tempore* della Relazione della Performance per l'a.a 2023/2024

Il Nucleo di Valutazione

A riparo da quanto esaminato in data odierna e in occasione della riunione del 6 Novembre 2024, come da Verbale e correlato allegato documentale acquisito in atti al Prot. Istituzionale n. **12981/2024**,

Valida

La Relazione della Performance per l'annualità 2023/2024 sottoposta a condizione dell'approvazione da parte del competente Organo entro i limiti della validazione oggi espressa.

Il Presidente

Il Componente .

Il Componente.....

LUCA BRUNO
08.11.2024
20:26:49
UTC

