

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ – ANNO 2014

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G DEL D. LGS. N. 150/2009)

Venezia, 21 aprile 2015

Il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Avv. Daniela Salmini



Sommario

1 Premessa	3
2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	3
2.1 Performance organizzativa	4
2.2 Performance individuale	5
2.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target	5
2.2.2 Metodologia, misurazione e valutazione della performance individuale.....	6
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti).....	7
2.4 Infrastruttura di supporto	9
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	10
3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	10
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	10
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	10
4. Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15 e rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	11
5. Definizione e gestione di standard di qualità	11
6. Coinvolgimento degli stakeholder	11
7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	12
8. Punti di forza e debolezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance.....	13
9. Riferimenti per la documentazione inerente il sistema di misurazione e valutazione della performance IUAV	15
10 Attestazione degli obblighi di trasparenza	16
Allegato: Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV	17

1 Premessa

Nelle università, le funzioni di OIV (Organismo Interno di Valutazione) ai sensi del D. Lgs 150/2009, sono svolte dai Nuclei di Valutazione, secondo quanto disposto dalla delibera CIVIT¹ n. 9/2010; inoltre.

A partire da giugno 2013, le competenze in materia di valutazione delle attività amministrative degli atenei, prima svolte da CIVIT, sono trasferite ad ANVUR².

Nelle more di una definizione, da parte di ANVUR, di procedure specifiche per gli atenei, il Nucleo di Valutazione IUAV, mantiene le modalità operative e di rendicontazione già adottate negli anni precedenti, con riguardo al monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione della performance, avviato dall'ateneo a partire dal 2011.

La presente relazione pertanto si ispira alle indicazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni fornite a suo tempo dalla CIVIT e riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce criticità e aspetti positivi, dando dei suggerimenti per il miglioramento. La stessa sarà pubblicata nella sezione del sito di ateneo denominata "amministrazione Trasparente"³, ai sensi delle disposizioni D. Lgs. 33/2013 .

La composizione del Nucleo di valutazione di ateneo (nominato per il triennio 2013-15) è la seguente:

- Avv. Daniela Salmini (presidente), Avvocato Distrettuale dello Stato presso Avvocatura dello Stato di Trieste,
- Prof. Bruno Bernardi, docente di Economia Aziendale dell'Università Ca' Foscari di Venezia,
- Prof.ssa Cristina Masella, docente di Economia e organizzazione aziendale presso il Politecnico di Milano,
- Prof. Ssa Anna Saetta, mandatario del Rettore per le attività di valutazione interna Iuav, docente di Tecnica delle Costruzioni, presso università IUAV di Venezia,
- un delegato del Senato degli Studenti IUAV (sig. Andrea Bertanzon fino a dicembre 2014 e successivamente Matteo Beroglio).

Il Nucleo ha individuato il prof. Bernardi come referente per il disposto del decreto legislativo 150/09.

La presenta relazione è stata approvata dalla Nucleo di valutazione IUAV nella riunione del 21 aprile 2015.

2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Dlgs 150/2009 è stato implementato presso l'università IUAV di Venezia a partire dal 2011. Nel corso di questi anni l'ateneo si è mosso nell'ottica del miglioramento continuo del sistema, il quale è stato oggetto di

¹CIVIT: Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza nella pubblica amministrazione, ora sostituita da A.N.AC (Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza della pubblica amministrazione)

² Art. 60 Decreto Legge 69/2013 (convertito con Legge 98/2013): *il sistema di valutazione della attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario (ANVUR) e della ricerca nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5.*

³ <http://www.iuav.it/amministra/>

riflessioni, approfondimenti e revisioni che sono state rendicontate nelle precedenti relazioni del Nucleo.

Nel corso del 2014 si è svolta anche la presentazione pubblica dei risultati del ciclo della performance dell'anno precedente del Direttore Generale, che ha illustrato gli esiti a tutti i responsabili di servizio e trasmesso a tutto il personale tecnico amministrativo i risultati analitici delle indagini di *customer satisfaction* nei riguardi dei servizi amministrativi.

Si sta svolgendo in questi giorni l'analisi sul benessere organizzativo, prevista dal D.LGS. 150/2009, che permette di monitorare diversi aspetti dell'ambiente di lavoro tra i quali il grado di condivisione del Sistema di valutazione.

2.1 Performance organizzativa

Iuav ha elaborato una gerarchia di obiettivi. A partire dalle indicazioni formulate dal Rettore in occasione dell'approvazione del bilancio autorizzatorio 2014 sono stati formulati otto obiettivi strategici di ateneo⁴, a partire dai quali la direzione generale ha individuato:

- le azioni di intervento prioritario da realizzare da parte del sistema di gestione (personale dirigente, amministrativo e tecnico),
- indicatori globali di ateneo, concordati con gli organi di governo, per il monitoraggio delle dimensioni ritenute più rilevanti per il miglioramento dell'ateneo.

A cascata sono stati:

- individuati gli obiettivi delle diverse aree e strutture organizzative;
- definiti ex ante i parametri di misurazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Visti gli obiettivi riportati nel piano della performance, il Nucleo ritiene che:

- siano stati espressi in modo chiaro,
- siano ben definiti i parametri per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi,
- rispondano alla missione istituzionale dell'ateneo e ai bisogni della collettività,
- siano volti al miglioramento della qualità dei servizi erogati,
- sia ben delineato l'arco temporale per loro realizzazione.

Il sistema degli obiettivi, ha una struttura ad albero e viene definito ai vari livelli, a cascata, dal Direttore Amministrativo ai dirigenti, ai responsabili di servizio fino ai collaboratori.

⁴ Il Piano della Performance 2014-2016, pubblicato alla pagina web di ateneo http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/Piano-dell/PianoPerformance2014-16_universita--768-IUAV.pdf, prevede obiettivi strategici articolati nelle seguenti aree tematiche:

1. Ricerca scientifica e razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa
2. Scuola di Dottorato
3. Sistema dei laboratori di Ateneo
4. Comunicazione e approccio multistakeholders
5. Razionalizzazione del patrimonio immobiliare e piano di utilizzo degli spazi
6. Piano strategico dei sistemi informativi
7. Efficientamento energetico
8. Fondazione universitaria Iuav e Iuav Studi & Progetti – ISP S.r.l.

Ciascun responsabile, ai vari livelli, ha quindi il compito di definire gli obiettivi per i suoi diretti collaboratori. In particolare, i responsabili di area devono declinare sui propri diretti collaboratori gli obiettivi strategici e le azioni prioritarie loro assegnate. I responsabili delle unità organizzative, a loro volta, possono integrare tali obiettivi con obiettivi di innovazione inerenti le attività del proprio centro di responsabilità.

Gli indicatori per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi prevedono un raccordo tra i risultati conseguiti da ciascuna struttura e quelli della struttura di livello superiore. Comprendono inoltre la valutazione dei comportamenti organizzativi del dipendente, in termini di: precisione e cura nello svolgimento del lavoro assegnato, rispetto dei regolamenti interni relativi all'orario di lavoro, disponibilità verso l'utenza.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Ad ogni persona vengono assegnati obiettivi che possono essere distinti in: obiettivi di gestione, di struttura, di ateneo, di innovazione, di comportamento.

A ciascuno di questi obiettivi viene assegnato un peso (che varia a seconda del livello di responsabilità e del ruolo del dipendente), la somma totale dei pesi deve essere 100%.

La tabella 1 illustra le diverse articolazioni degli obiettivi in funzione del livello di responsabilità.

Tabella 1: articolazione degli obiettivi di performance IUAV in funzione della qualifica del dipendente

CLASSE OBIETTIVI	RESPONSABILI				COLLABORATORI	
	di area	di divisione	di staff, servizio, titolari di funzione spec. o incarico		EP	C/D
	Dirigenti	EP	EP	C e D		
Ateneo	40% <i>range 0 - 40</i>	40% <i>range 0 - 40</i>	30% <i>range 0 - 30</i>	30% <i>range 0 - 30</i>	30% <i>range 0 - 30</i>	10% <i>range 0 - 30</i>
Gestione	10% <i>range 10 - 20</i>	20%	20%	20%	20%	
Struttura		Presenti solo se gli obiettivi di A o I hanno un peso inferiore al massimo previsto per la classe <i>range 0 - 50</i>	10% <i>range 10-50</i>	10% <i>range 10-50</i>	10% <i>range 10-50</i>	50% <i>range 50-70</i>
Innovazione	10% <i>range 0 - 10</i>	10% <i>range 0 - 10</i>	10% <i>range 0 - 10</i>	10% <i>range 0 - 10</i>	10% <i>range 0 - 10</i>	10% <i>range 0 - 10</i>
Comportamenti	40%	30%	30%	30%	30%	30%

Per ciascun obiettivo vengono inoltre definiti i parametri di misurazione del relativo grado di raggiungimento. A consuntivo ogni dipendente otterrà pertanto una valutazione su scala 0-10 del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nelle prime fasi di avvio del sistema, la misurazione della performance individuale avveniva prevalentemente in termini di scostamento percentuale rispetto ai valori iniziali degli indicatori⁵. Nel 2014 è stato introdotto un affinamento del sistema che prevede la definizione di valori soglia minimi, al di sotto dei quali il servizio è considerato insoddisfacente.

A partire dal 2013 inoltre, ai fini della valutazione individuale, non rilevano più gli indicatori di performance della struttura di riferimento del responsabile, ma rileva il valore medio degli indicatori di performance relativi all'area dirigenziale di appartenenza del valutato,

Il Nucleo valuta positivamente il collegamento tra obiettivi individuali e organizzativi e l'utilizzo delle schede di programmazione e valutazione per tutto il personale. In particolare sottolinea l'importanza di indicatori di performance presenti a diversi livelli gerarchici che consentono di raccordare i risultati di strutture gerarchicamente dipendenti.

Ritiene inoltre adeguata la modifica apportata al sistema di valutazione al fine di tenere conto al contempo sia degli scostamenti percentuali degli indicatori che dei valori soglia.

2.2.2 Metodologia, misurazione e valutazione della performance individuale

Le metodologie adottate dall'ateneo per la misurazione della performance individuale riguardano tutto il personale dell'ateneo. Nel paragrafo precedente sono descritti i criteri per la pianificazione degli obiettivi e la relativa misurazione.

Per quanto riguarda invece le procedure utilizzate, si segnala che:

- tutte le fasi del processo di valutazione, ovvero la pianificazione degli obiettivi, la revisione intermedia e la valutazione dei risultati, prevedono uno specifico colloquio tra valutato e valutatore;
- viene utilizzato un apposito applicativo informatico, basato su web, per la pianificazione della scheda-obiettivi, la presa visione della scheda da parte del valutato e la certificazione dei risultati conseguiti da parte dei superiori gerarchici (fino al dirigente);
- la comunicazione della valutazione finale avviene anche mediante la stampa e la sottoscrizione della scheda finale da parte del valutatore e, per presa visione, del valutato;
- i manuali operativi per l'utilizzo della procedura sono pubblicati sul sito di ateneo e sono stati realizzati incontri formativi in fase di avvio del sistema; il procedimento utilizzato è il medesimo per i dirigenti e per il restante personale.

Il Nucleo ritiene efficace il procedimento adottato da Iuav per le modalità di comunicazione della valutazione e segnala che è attuale in corso l'indagine sul benessere organizzativo che consentirà di monitorare la condivisione del sistema da parte del personale.

Auspica nel prossimo futuro, una completa apertura dell'informazione in merito, rimuovendo gli attuali ostacoli alla pubblicazione del range per la valutazione dei dirigenti. In sede di revisione del sistema il nucleo ha evidenziato l'importanza che i dirigenti effettuino una riflessione con i propri collaboratori delle cause degli scostamenti.

⁵ I valori soglia per le percentuali di scostamento annuale degli indicatori erano fissate in +/-1% per gli indicatori relativi alla dimensione efficienza e +/- 3% per gli indicatori relativi all'efficacia.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

A partire dal primo avvio del ciclo della Performance il processo si è così articolato:

- redazione da parte del Direttore Generale di ateneo del Piano della performance e della Relazione sulla Performance, con il supporto del Servizio Bilancio e Controllo di gestione;
- approvazione del Piano della Performance da parte del Consiglio di Amministrazione di ateneo, previo parere del Nucleo di Valutazione, entro la scadenza stabilita dal D.Lgs 150/2009;
- approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione sulla Performance riferita all'anno precedente, nel rispetto della scadenza stabilita dal D. Lgs 150/2009;
- stesura da parte dell'OIV delle relazioni previste dal D. LGS. 150/2009: Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e Validazione della relazione sulla performance, nel rispetto delle scadenze
- revisioni e interventi di modifica del Sistema, sono stati realizzati su proposta del Direttore Generale o di gruppi di lavoro appositamente nominati, e sottoposti ad approvazione del CDA, previo parere del Nucleo di Valutazione;
- tutta la documentazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della Performance, (Sistema adottato, eventuali integrazioni/modifiche, Piano Performance, Relazioni Performance, Relazioni dell'OIV) è stata pubblicata nell'apposita sezione del sito IUAV "Amministrazione Trasparente" nonché sul sito appositamente predisposto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica denominato Portale per la Trasparenza (<https://banchedati.portaletrasparenza.it/user/login>)

La tabella 2 riporta, la tempistica e gli avvenimenti che hanno riguardato il 2014 e i primi mesi del 2015.

Tabella 2: fasi tempi e soggetti coinvolti dal Ciclo della Performance nel 2014

Fasi/soggetti coinvolti	data
Indagini di customer satisfaction in merito alla soddisfazione degli utenti nei riguardi dei servizi amministrativi 2013	Dic2013-gen2014
Parere del Nucleo sul piano della performance 2014-2016	31/1/2014
Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano della Performance 2014	5/2/2014
Relazione del Nucleo in merito al funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione performance	14/4/2014
Riparto e assegnazione del salario accessorio del personale tecnico amministrativo in base ai risultati della Performance 2013	Maggio 2014
Approvazione della Relazione sulla Performance 2013 da parte del CDA	27/6/2014
Raccolta dei dati per il calcolo degli indicatori di Performance relativi al primo semestre 2014	Luglio 2014
Validazione della Relazione sulla Performance 2013 da parte del Nucleo di Valutazione	12/9/2014
Parere del Nucleo su intervento di modifica del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance	24/11/2014
Approvazione da parte del Nucleo del piano delle indagini di <i>customer satisfaction</i> 2015	24/11/2014
Approvazione da parte del CDA delle modifiche del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance	26/11/2014
Raccolta dei dati per il calcolo degli indicatori di Performance relativi ai primi dieci mesi dell'anno 2014	Novembre 2014
Raccolta dei dati per il calcolo degli indicatori di Performance relativi all'anno 2014	Gennaio 2015
Indagini di customer satisfaction in merito alla soddisfazione degli utenti nei riguardi dei servizi amministrativi 2014	Gennaio-febbraio 2015
Questionario sul benessere organizzativo	Aprile 2015

2.4 Infrastruttura di supporto

Il supporto amministrativo a supporto del Ciclo della Performance è costituito da:

- **servizio bilancio e controllo di gestione** che supporta la Direzione Generale per la stesura del Piano Performance e della Relazione sulla Performance e coordina il sistema degli indicatori di performance individuale;
- **servizio organizzazione e sviluppo**, che si occupa dei sistemi di valutazione del personale, incluso il sistema di valutazione delle prestazioni, e della formazione del personale. Il servizio organizzazione e sviluppo, nello specifico, ha curato la formazione del personale in merito al sistema di valutazione delle prestazioni e la fase di collegamento tra tale sistema e l'incentivazione derivante dalla distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio;
- **servizio programmazione e valutazione**, che si occupa delle indagini di *customer satisfaction*, dalle quali derivano indicatori del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché del supporto alle attività dell'OIV,
- **segreteria della Direzione Generale** predispose il passaggio agli organi istituzionali dei documenti fondamentali e supervisiona la pubblicazione della documentazione sia nel sito IUAV che sul Portale della Trasparenza)

Il Nucleo ritiene che il modello organizzativo consolidato dall'Ateneo, sia coerente con le disposizioni normative e che il livello di affinamento del Sistema raggiunto da IUAV rappresenti una delle più accreditate esperienze nel panorama universitario.

Una stima del costo del sistema è indicata nella tabella 3, nella quale gli importi sono calcolati a partire dai costi stipendiali, in proporzione al tempo dedicato da ogni addetto alle attività connesse al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tabella 3: stima dei costi stipendiali del personale dedicato al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance IUAV nel 2014

	Principali servizi coinvolti nel sistema di misurazione e valutazione della performance			totale
	Controllo Gestione	Organizzazione e sviluppo	Programmazione e valutazione	
Costo stipendiale, calcolato in base alle ore di lavoro dedicate nell'anno 2014	43078	43220	6486	92785

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Tra i vari utilizzi dei risultati del sistema di misurazione e valutazione si sottolinea la correlazione con la distribuzione del fondo per il salario accessorio. Oltre la metà di tale fondo viene infatti ripartito sulla base della valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo.

La valutazione delle prestazioni fornisce inoltre informazioni utili per la predisposizione dei piani del fabbisogno formativo, oltre a impattare sullo sviluppo del personale in termini di progressioni economiche, così come previsto dall'art. 82 del CCNL vigente.

Il Nucleo evidenzia il rilevante potenziale informativo che deriva dall'insieme di indicatori monitorati nel corso dell'ultimo triennio. Tali informazioni costituiscono una base fondamentale dei processi decisionali dell'ateneo e, in generale, della programmazione strategica di Iuav.

3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Dal 1 gennaio 2013 l'ateneo ha realizzato il passaggio al sistema della contabilità economico patrimoniale previsto dall'art.5 L 240/2010. Contestualmente ha modificato il sistema informativo contabile, implementando il Data Warehouse di ateneo U-Gov del consorzio CINECA.

Allo stato attuale manca una stretta integrazione tra obiettivi e risultati di performance e utilizzo delle risorse assegnate a budget alle varie strutture. Ciò è dovuto anche al disallineamento dei tempi di ciclo del Piano della Performance rispetto alla approvazione del bilancio unico di previsione annuale e triennale, come già segnalato in diverse sedi.

A partire dalla fine del 2014 l'ateneo ha aderito a un gruppo di lavoro coordinato dal MIP Politecnico di Milano a cui partecipano numerosi atenei pubblici italiani, con il compito di realizzare un Progetto sperimentale sull'analisi dei bilanci degli atenei in CEP. Questa partecipazione ha anche l'obiettivo di realizzare una maggiore conoscenza delle misure economico finanziarie e patrimoniali in grado di monitorare, con l'aiuto della contabilità analitica, l'impiego delle risorse da parte dei centri organizzativi, tuttora allo stato embrionale negli atenei pubblici italiani; per mezzo di ciò si realizzerà una più stretta saldatura tra obiettivi attribuiti in fase di programmazione annuale e triennale e risultati misurati da indicatori.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il Nucleo valuta positivamente le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione in quanto i processi attivati e i documenti prodotti dall'ateneo non rappresentano solo l'adeguamento alla normativa ma contengono elementi di ricerca che contribuiscono al dibattito su queste tematiche e che scaturiscono sia dalla partecipazione attiva a gruppi di lavoro quali quello del Politecnico di Milano sia dalla professionalità del personale dedicato.

Ancora non esiste un sistema di pianificazione formale ma il sistema di programmazione e controllo attivato si interfaccia strettamente con il sistema di valutazione e il sistema premiale.

Il Nucleo ritiene che la prassi seguita, e le relative priorità osservate, sia corretta e tale da perseguire –nelle specifiche condizioni del contesto- una efficace tempificazione dell'intervento di *change management*.

4. Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2013-15 e rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel corso del 2013, l'Ateneo ha approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi della L. 190/2012, nominandone come responsabile il Direttore Generale.

Per quanto riguarda il Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità, l'ateneo ha provveduto a nominare il responsabile, nella persona del Direttore Generale⁶.

La stesura di un documento formale per il Piano è in corso, ma l'Ateneo ha realizzato e mantiene l'aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito internet, rispettando in tal modo gli obblighi di pubblicazione di cui alla L. 133/2013.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

L'ateneo realizza un monitoraggio annuale della valutazione dei servizi da parte degli utenti, volta al miglioramento continuo della qualità degli stessi. Tale monitoraggio viene realizzato attraverso un insieme complesso di indagini realizzate mediante questionari di *customer satisfaction* nei riguardi dei principali utenti dell'ateneo: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, componenti degli organi di governo, enti ospitanti e tirocinanti.

Queste indagini sono funzionali al calcolo di indicatori del Piano della Performance e permettono di individuare gli elementi di criticità che richiedono interventi correttivi, laddove la valutazione espressa dagli utenti appaia insufficiente.

Non sono al momento definiti livelli standard di qualità, tuttavia il Piano della Performance 2015 prevede, tra le azioni di intervento prioritario, la definizione di uno schema-tipo di carta dei servizi e la stesura della stessa carta per almeno un servizio di ciascuna area dirigenziale.

L'ateneo partecipa inoltre da diversi anni al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, che permette di confrontare i livelli di efficacia e di efficienza dei propri servizi con quelli degli altri atenei partecipanti. Tale confronto, nell'edizione 2014 del progetto, ha compreso anche un'analisi dei livelli dei servizi amministrativi forniti dagli atenei aderenti.

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Il coinvolgimento degli *stakeholder* finora è avvenuto prevalentemente attraverso analisi di *customer satisfaction*,

Un importante sviluppo della dimensione relativa al coinvolgimento degli Stakeholder è rappresentata dalla previsione, tra le azioni prioritarie del Piano della performance 2015-17, della predisposizione di Primo Bilancio sociale e ambientale IUAV.

Per quanto riguarda le indagini di *customer satisfaction*, IUAV realizza diverse indagini mediante questionari, allo scopo di valutare i livelli di soddisfazione degli utenti nei riguardi di:

⁶ Decreto Rettoriale 82 del 25/2/2014.

- **attività degli uffici:** utilizzando la piattaforma del Progetto Good Practice, e attraverso un articolato sistema di questionari integrativi di ateneo, il Sistema di Misurazione e Valutazione IUAV valorizza circa 1/3 degli indicatori globali e di performance utilizzati nel piano della performance⁷,
- **attività didattica:** mediante i questionari del Nucleo di valutazione per valutare la soddisfazione degli studenti nei riguardi della didattica e mediante i questionari Almalaurea per misurare il livello di occupazione dei laureati e la loro soddisfazione per l'attività lavorativa svolta,
- **motivazioni e fonti informative** che incidono nella scelta degli studenti di accedere ai corsi di studio IUAV,
- **Customer satisfaction** delle ditte che hanno ospitato studenti o laureati per attività di **stage tirocinio**.

Sono inoltre formalizzati, nella fase di progettazione dei corsi di studio, specifici incontri con organizzazioni rappresentative a livello locale della produzione servizi e delle professioni.

Il Nucleo esprime apprezzamento per le iniziative finora messe in atto dall'ateneo e valuta positivamente le nuove aperture previste nel Piano performance 2015-17 su temi quali bilancio sociale e ambientale.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Fin delle fasi iniziali di avvio del processo di Misurazione e Valutazione della Performance, il Nucleo ha seguito, attraverso il proprio delegato, prof. Bruno Bernardi, le attività svolte da IUAV in adempimento alle disposizioni D. Lgs 150/2009.

Tale accompagnamento è continuato a conclusione del primo ciclo di Performance, mediante il coordinamento del gruppo di lavoro che si è occupato, nel 2013, della prima revisione del sistema di misurazione e valutazione.

Il coinvolgimento del Nucleo, nel 2014, è avvenuto con le seguenti modalità;

- parere del Nucleo in merito al Piano della Performance 2014 (31 gennaio 2014 prot. 1640);
- partecipazione di un delegato del Nucleo al Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2014 per la presentazione del Piano della Performance 2014;
- stesura della relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance (approvata dal Nucleo durante la riunione del 14 aprile 2014);
- partecipazione di un delegato del Nucleo al Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2014, per la presentazione della Relazione sulla Performance 2013,
- validazione della relazione sulla performance 2013 (approvata dal Nucleo durante la riunione del 12 settembre 2014);
- definizione del piano delle indagini mediante questionari di soddisfazione degli utenti (riunione del Nucleo del 24 novembre 2014);
- presentazione al Nucleo, delle modifiche del Sistema (approvate durante la riunione del 24 novembre 2014),

⁷ Vengono intervistati docenti, studenti, studenti dei laboratori, dottorandi, tirocinanti, studenti stranieri, componenti degli organi di governo, componenti delle commissioni di autovalutazione dei corsi di studio, componenti delle commissioni didattiche paritetiche docenti-studenti, direttori di dipartimento, prorettori.

I tempi e i dati risultano:

- dalla documentazione pubblicata sul sito “Amministrazione Trasparente” di IUAV;
- dai verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Nucleo di Valutazione;
- dai dati raccolti relativamente al processo di valutazione delle prestazioni, sia in termini di pianificazione degli obiettivi, che in termini di risultati raggiunti. Tali dati sono gestiti dal servizio organizzazione e sviluppo e messi a disposizione del Nucleo,
- dai dati raccolti mediante le indagini di customer satisfaction, gestite dal Servizio Programmazione e Valutazione di ateneo, rendicontati al Nucleo.

8. Punti di forza e debolezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance

In un quadro nazionale in cui sono ancora non definite da ANVUR le procedure per l'avvio del ciclo della performance negli atenei, il Nucleo sottolinea la rilevanza del lavoro svolto da IUAV, in quanto non si limita ad assolvere le prescrizioni di legge ma, recepisce le *best practice* nazionali e contiene spunti originali di elaborazione.

Il processo ha comportato la messa a regime di un sistema di indicatori e descrittori delle diverse aree di attività di IUAV che ha consentito: un migliore autocontrollo da parte degli operatori, misure esplicite per la valutazione della prestazioni, assunzione di responsabilità verso la diversificata tipologia di stakeholder interni ed esterni, il coinvolgimento di tutto il personale dell'ateneo.

Il Nucleo, insieme al Consiglio di amministrazione, ha accompagnato l'ateneo in questo processo, che non solo è diventato operativo e sistematico, ma ha già affrontato analisi critiche dei primi risultati, che hanno portato a due interventi di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione. Di tali revisioni il Nucleo apprezza in particolare:

- il ruolo centrale assunto dai dirigenti nella gestione degli indicatori della propria area e nella comunicazione con i collaboratori;
- il mantenimento del quadro completo degli indicatori informativi (sono circa 120), selezionando un gruppo ristretto di indicatori (circa 10 per Area) ai fini della valutazione della Performance 2013;
- la previsione di una scheda esplicativa dell'assetto numerico degli indicatori utilizzati ai fini valutativi, per commentare e contestualizzare i valori numerici degli stessi;
- la definizione di *una procedura per la gestione degli indicatori*, al fine di evitare il protrarsi delle fasi di definizione degli stessi, di prevenire comportamenti opportunistici e di definire l'iter per le eventuali contestazioni (iter che dovrà prevedere un passaggio attraverso il Nucleo di Valutazione);
- l'introduzione di un metodo di calcolo dei risultati individuali che premia sia il risultato annuo conseguito in termini assoluti, sia (in misura più o meno significativa) il miglioramento/peggioramento rispetto all'anno precedente, superando in tal modo le criticità legate alle percentuali fisse di scostamento dai target assegnati (fissate in 3% per gli indicatori di efficacia e 1% per quelli di efficienza), introdotte in sede di avvio del Sistema (che rimane solo per gli indicatori di efficienza legati alla valutazione dei dirigenti);
- la definizione di valori minimi degli indicatori, sotto i quali i servizi sono ritenuti insoddisfacenti;

- la messa a regime delle attività di raccolta e di elaborazione dei risultati periodici infra-annuali;
- la revisione del sistema di ponderazione che non consente di superare il 20% per gli obiettivi di gestione.

Il Nucleo apprezza infine l'intenzione della Direzione Generale di ateneo di realizzare nel 2015 una revisione completa del sistema, in luogo di interventi parziali realizzati negli anni precedenti in risposta a specifiche criticità.

Gli aspetti del sistema di misurazione e valutazione della performance, da migliorare sono legati:

- al sistema di pianificazione strategica, necessaria per la formulazione di obiettivi di medio-lungo termine. Un processo formalizzato di pianificazione strategica faciliterebbe la definizione degli obiettivi strategici, dai quali discende il sistema di obiettivi di performance strutturato, e permetterebbe di sviluppare un legame più stringente tra pianificazione, programmazione e sistema degli indicatori di performance;
- alla disomogeneità tra il numero di indicatori valutativi legati alle strutture che fanno capo alla Direzione Generale e il numero (più ristretto) di indicatori che fanno capo alle aree dirigenziali.

9. Riferimenti per la documentazione inerente il sistema di misurazione e valutazione della performance IUAV

Tutta la documentazione alla quale ha fatto riferimento il Nucleo di valutazione nel presente documento, è consultabile nella pagina web di ateneo , sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare si segnalano i seguenti link:

Argomento	link
Piani della performance (a partire dal 2011)	http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/Piano-dell/index.htm
Sistema di misurazione e valutazione della performance IUAV	http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/sistema-di1/index.htm
Relazioni sulla performance (anni 2011-2013)	http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/Relazione-/index.Università Iuav di Veneziahtm
documento dell'organismo interno di valutazione (OIV) di validazione della relazione sulla performance (2012, 2013, 2014)	http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/Documento-/index.htm
relazione dell'organismo interno di valutazione (OIV) sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (2012, 2013 e 2014)	http://www.iuav.it/AMMINISTRA/Performanc/Relazione-1/index.htm
Revisioni del sistema di misurazione e valutazione (delibere del Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2013 e del 26 novembre 2014)	http://www.iuav.it/Ateneo1/Governo-e-/Ufficio-Af/Consiglio-/2013/verbale-cda-26-giugno-2013.pdf http://www.iuav.it/Ateneo1/Governo-e-/Ufficio-Af/Consiglio-/2014/verbale-26-novembre-2014.pdf

10 Attestazione degli obblighi di trasparenza

Il Nucleo di Valutazione/OIV dell'Università IUAV di Venezia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC nn. 50/2013 e 148/2014, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione in allegato 1.

Il Nucleo di Valutazione/OIV ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile per la trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di Valutazione/OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009

ATTESTA

la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nella Griglia di rilevazione in allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito istituzionale dell'Università IUAV di Venezia, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

21/4/2015

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Avv. Daniela Salmini



Allegato: Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV

La griglia allegata è compilata secondo le disposizioni previste dalla delibera ANAC 148/2014, i criteri di valutazione sono di seguito riportati ed estratti dal seguente link:

http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2014/delibera_148/Allegato_%204_Del%20148_2014.pdf

PUBBLICAZIONE

Il dato è pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale?

Attribuzione di una scala di valori compresi fra 0 e 2:

- 0 - il dato non risulta pubblicato;
 - 1 - il dato risulta pubblicato in una sezione diversa da quella denominata “Amministrazione trasparente”;
 - 2 - il dato risulta pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente”.
- Indicare nel campo “Note” l’eventuale area o sezione, diversa da quella denominata “Amministrazione trasparente”, in cui il dato risulta pubblicato.

COMPLETEZZA DEL CONTENUTO

Il dato pubblicato riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative?

Attribuzione di una scala di valori compresi fra 0 e 3:

- 0 - il dato non risulta pubblicato;
- 1 - le informazioni richieste risultano pubblicate in una percentuale compresa fra l’1 e il 33%;
- 2 - le informazioni richieste risultano pubblicate in una percentuale compresa fra il 34 e il 66%;
- 3 - le informazioni richieste risultano pubblicate in una percentuale compresa fra il 67 e il 100%.

COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI

Il dato pubblicato è riferito a tutti gli uffici?

Attribuzione di una scala di valori compresi fra 0 e 3:

- 0 - non è possibile individuare se il dato pubblicato si riferisce ad uno o più uffici;
- 1 - il dato fa riferimento ad una percentuale di uffici compresa fra l’1 e il 33%;
- 2 - il dato fa riferimento ad una percentuale di uffici compresa fra il 34 e il 66%;
- 3 - il dato fa riferimento ad una percentuale di uffici compresa fra il 67 e il 100%.

AGGIORNAMENTO

La pagina web e i documenti pubblicati risultano aggiornati?

L’aggiornamento deve essere valutato con riferimento alla specifica cadenza di aggiornamento prevista dalle norme per ogni singolo obbligo: annuale o tempestiva.

Attribuzione di una scala di valori compresi fra 0 e 3:

- 0 - non risultano aggiornati né la pagina web né i dati in essa contenuti o non è possibile individuare la data di aggiornamento né della pagina web né dei dati in essa contenuti;
- 1 - il contenuto dei dati pubblicati risulta aggiornato per una percentuale compresa fra l’1 e il 33%;
- 2 - il contenuto dei dati pubblicati risulta aggiornato per una percentuale compresa fra il 34 e il 66%;
- 3 - il contenuto dei dati pubblicati risulta aggiornato per una percentuale compresa fra il 67 e il 100%.

APERTURA FORMATO

Il formato di pubblicazione è aperto o elaborabile?

Attribuzione di una scala di valori compresi fra 0 e 3:

- 0 - il formato di pubblicazione non è aperto e non è elaborabile (es. formato immagine jpeg, tif, pdf scannerizzato);
- 1 - il formato di pubblicazione è aperto (es. ods, csv, pdf elaborabile) o almeno elaborabile (es. xls, html) per una percentuale di documenti compresi fra l’1 e il 33%;
- 2 - il formato di pubblicazione è aperto (es. ods, csv, pdf elaborabile) o almeno elaborabile (es. xls, html) per una percentuale di documenti compresi fra il 34 e il 66%;
- 3 - il formato di pubblicazione è aperto (es. ods, csv, pdf elaborabile) o almeno elaborabile (es. xls, html) per una percentuale di documenti compresi fra il 67 e il 100%.