



Università degli Studi di GENOVA

[home](#)

[Valutazione del Sistema di Qualità dell'Ateneo e dei Corsi di Studio \(CdS\)](#)

[Valutazione della performance](#)

[Raccomandazioni e suggerimenti](#)

[Allegati](#)

Valutazione della performance

Relazione annuale dei Nuclei di valutazione
Sezione II. Valutazione della performance

A. SINTESI DELL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2015
B. ASPETTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA
C. OSSERVAZIONI SULLE LINEE GUIDA PER LA GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

A. SINTESI DELL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2015

Nel 2015, l'Università degli Studi di Genova ha applicato il quinto ciclo della performance introdotto dal Decreto Legislativo n. 150/2009. Il D.L. n. 69 del 2013, convertito dalla L. 98 del 2013, ha previsto che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sia svolto dall'ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n.150/2009, e in conformità ai poteri di indirizzo dell'ANAC, le cui competenze relative alla misurazione e valutazione della performance, con legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, sono state trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica. L'ANVUR ha emanato nel luglio 2015 le Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance. Tenuto conto di tale quadro normativo, il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di OIV ha svolto le seguenti attività:

I) In data 21.1.2015, a seguito dell'esame dello stato di adempimento degli obblighi connessi al D. Lgs. n. 33/2013, ha attestato la veridicità e attendibilità di quanto riportato nella Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2014 rispetto a quanto pubblicato sul sito alla data dell'attestazione. Ha inoltre esaminato la bozza di Piano della Performance e programma triennale della trasparenza e dell'integrità 2015-2017 in presentazione al Consiglio di Amministrazione.

II) In data 19.2.2015, ha proceduto al monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2015, in relazione al Piano della Performance e programma triennale per la trasparenza 2015-2017.

III) In data 29.4.2015, ha approvato la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2014, sintetizzando quanto complessivamente rilevato nel corso dell'anno ed evidenziando le seguenti priorità:

- a) nel rispetto della normativa, un'ulteriore generale semplificazione del sistema tale da ridurre gli adempimenti e conservare tutti gli elementi che creano valore (rendicontazione dei risultati, contributo alla gestione dell'Ateneo, cultura organizzativa, valorizzazione del merito), riducendo nel contempo le sovrapposizioni con gli altri strumenti di programmazione e il numero di adempimenti da parte delle aree dirigenziali e delle strutture. Ciò in ragione anche della situazione descritta al successivo punto d). Il Piano della performance 2014-2016 si pone già in questa direzione, includendo al suo interno il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e aumentando la significatività degli obiettivi, riducendone il numero.
 - b) un maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.
 - c) un maggior coinvolgimento degli stakeholder nella fase di formulazione degli obiettivi. Ciò può avvenire attraverso lo strumento della comunicazione partecipata degli obiettivi, i quali potrebbero essere proposti prima dell'approvazione sul sito di Ateneo, al fine di ricevere osservazioni e contributi da parte di tutti gli interessati.
 - d) l'attivazione di un idoneo supporto informatico per la rilevazione dei dati relativi agli indicatori e il potenziamento di quello per la valutazione del personale. La soluzione a tale esigenza appare non più procrastinabile.
- In conclusione, a livello nazionale si auspica una maggior chiarezza dei rispettivi ruoli di ANVUR, ANAC e Dipartimento della Funzione pubblica e competenze dell'OIV, sia riguardo al ciclo della performance che, soprattutto, in materia di trasparenza, anticorruzione e altre attività.

IV) In data 8.6.2015, ha formulato, sentito il Rettore, la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta e gli obiettivi conseguiti nel 2014.

Nella stessa seduta, ha effettuato un primo esame delle Linee Guida per la gestione integrata della performance emanate dall'ANVUR nel maggio 2015.

V) In data 1.7.2015, ha validato la Relazione sulla performance 2014 formulando le seguenti osservazioni:

- a) Il documento redatto dagli uffici, per contenuti e modalità di presentazione, appare comprensibile, completo e metodologicamente valido. Per questo motivo l'OIV esprime il proprio apprezzamento e ringrazia l'ufficio per l'impegno profuso.
- b) Al fine di rendere maggiormente utile e trasparente il processo, l'OIV ritiene utile, per il futuro, un'analisi più approfondita nell'ambito della Relazione, delle cause che hanno portato ad un raggiungimento parziale dei diversi obiettivi affinché sia possibile approntare interventi di miglioramento.

Nel documento, l'analisi per gli obiettivi di missione è totalmente assente. Poiché, per detti obiettivi, la Relazione non appare la sede più opportuna per effettuare tale analisi, e tenuto conto delle recenti Linee guida ANVUR, l'OIV ritiene necessario, in sede di stesura del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, riflettere sull'opportunità di riportare o meno tali obiettivi nel ciclo della performance.

c) Gli esiti del questionario obbligatorio sul benessere organizzativo somministrato al personale tecnico amministrativo nel mese di aprile u.s. -la cui partecipazione è stata più elevata dello scorso anno- richiede un'analisi approfondita dei risultati, anche al fine di verificare la gestione delle risorse umane e la comunicazione interna per approntare interventi correttivi.

d) Si esprime l'auspicio di proseguire nell'azione di un maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.

VI) In data 10.11.2015, ha esaminato la proposta di adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance alle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali italiane, emanate da ANVUR nella versione definitiva nel luglio 2015, considerandola generalmente rispondente ai requisiti previsti dalle stesse, e proponendo alcune modifiche, che sono state recepite nella stesura definitiva successivamente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

VII) In data 25.1.2016, ha preso atto del Piano Integrato 2016-2018, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, avvenuta nella seduta del 27 gennaio u.s.

VIII) In data 24.2.2016, a seguito dell'esame dello stato di adempimento degli obblighi connessi al D. Lgs. n. 33/2013, ha proceduto all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione 2015. Nella stessa seduta ha inoltre incontrato una delegazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in tema di rafforzamento dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo in relazione al ciclo della performance.

IX) In data 8.6.2016, ha formulato, sentito il Rettore, la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta e gli obiettivi conseguiti nel 2015.

X) In data 27.6.2016, ha validato la Relazione sulla performance 2015 formulando le seguenti osservazioni:

I) Il documento appare ben organizzato, comprensibile, completo e metodologicamente valido.

II) Il documento mette in evidenza una adeguata differenziazione nel grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti. L'OIV auspica che l'Ateneo prosegua lungo la strada della differenziazione individuando, negli anni a venire, obiettivi maggiormente sfidanti.

III) Poiché il raccordo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono garantiti soltanto attraverso la coerenza tra il Piano della performance e le Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione, risultano necessari maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.

B. ASPETTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

Alla luce dell'attività di monitoraggio dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'OIV evidenzia i seguenti aspetti del ciclo della performance dell'Università di Genova:

a) Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi

L'Università degli studi di Genova, tenuto conto della necessità di fornire una risposta adeguata alla diffusa esigenza di semplificazione e sulla base dei risultati preliminari dell'attività del gruppo di lavoro congiunto ANVUR-CODAU, ha provveduto già per il 2015, in via sperimentale, alla redazione di un documento integrato che ha riunito il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Per quanto riguarda l'integrazione con la documentazione strategica, l'Ateneo ha intrapreso fin dal 2014 un percorso di raccordo dei cicli di programmazione, in particolare la programmazione triennale, il ciclo di bilancio e il ciclo della performance, con l'obiettivo di giungere ad un unico documento contenente le strategie e gli strumenti per perseguirle. Nel gennaio 2016, in conformità con le Linee guida ANVUR, è stato quindi approvato il Piano integrato 2016-18.

In esso, sono riportati gli obiettivi strategici dell'ente finalizzati alla realizzazione della missione dell'Ateneo, in un orizzonte temporale pluriennale, e definiti tenuto conto degli obiettivi del sistema universitario e del contesto. Sempre nel Programma triennale, gli obiettivi strategici di missione sono declinati per il 2016 negli obiettivi operativi, ossia strumentali, che costituiscono le fasi intermedie di realizzazione degli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale annuale o infrannuale.

Nell'ambito del Programma triennale sono individuate, infine, le linee generali per le attività di supporto alla missione nell'ambito del personale, delle infrastrutture e dell'organizzazione e dei servizi amministrativi e tecnici. Tali linee sono volte a fornire un efficace supporto al perseguimento della missione, contribuendo a incidere sulle principali problematiche e sfruttare i fattori chiave a disposizione in una prospettiva di sviluppo.

Alla luce degli obiettivi di missione, di tali linee generali e delle finalità del mandato del Direttore Generale, per il 2016 la governance dell'Ateneo ha individuato quali priorità l'ottimizzazione di alcuni servizi di supporto specifici (quali il potenziamento dei processi di orientamento in ingresso, in itinere - con lo scopo precipuo di contribuire a ridurre gli abbandoni, e in uscita, il supporto allo sviluppo dell'apprendimento permanente e dell'e-learning, il miglior utilizzo del know-how a disposizione dell'Ateneo per supportare lo sviluppo della ricerca, dell'internazionalizzazione e il rafforzamento dei rapporti con il territorio), e di alcuni servizi di supporto generali e trasversali (quali l'ottimizzazione dell'allocazione del personale tecnico amministrativo, la razionalizzazione e valorizzazione del patrimonio edilizio, il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione anche tramite il supporto alla revisione dello Statuto, dei Regolamenti d'Ateneo e, non ultimo, la semplificazione dei processi amministrativi e dell'organizzazione). Gli obiettivi, o gruppi di obiettivi a tal fine individuati, è attribuito uno specifico peso nell'ambito della performance complessiva di Ateneo.

Gli obiettivi dell'attività tecnico amministrativa, o obiettivi funzionali, contenuti nel Piano integrato, rappresentano una declinazione degli obiettivi strategici e operativi riportati nel Programma triennale.

A seconda della loro natura (di processo e di progetto), il loro grado di raggiungimento è misurato tramite uno o più indicatori di efficacia, efficienza, stato risorse, impatto ed equità o mediante un cronoprogramma.

Ciascun obiettivo funzionale è assegnato:

- > al Direttore Generale, che nell'ambito del coordinamento e controllo dell'attività degli altri dirigenti, è complessivamente responsabile del raggiungimento di tutti gli obiettivi;
- > ad una o più strutture (Aree dirigenziali e Strutture fondamentali), il cui Dirigente competente è il diretto responsabile del loro raggiungimento;
- > al personale tecnico amministrativo cui sono conferiti incarichi di responsabilità, se obiettivi individuali, e al restante personale, se obiettivi di gruppo; il personale cui fa capo l'obiettivo ne è partecipe a titolo individuale o collettivo.

Al termine del ciclo della performance, viene rilevato il risultato della performance complessiva dell'Ateneo pari alla media tra il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle Strutture fondamentali e il grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree dirigenziali - e il risultato di ciascuna Area dirigenziale.

Dal 2016, l'integrazione con la programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo avviene collegando i diversi obiettivi strategici e operativi dell'ente al ciclo di bilancio, con l'ausilio delle Linee generali del bilancio inserite all'interno del Programma triennale. Il processo di budgeting e il conseguente bilancio di previsione 2016 hanno rappresentato gli effetti contabili delle scelte assunte in sede di programmazione strategica e operativa, in coerenza con il quadro economico e i vincoli di finanza pubblica.

Inoltre, gli obiettivi dell'attività amministrativa e tecnica del Piano integrato, così come le poste del Bilancio di previsione, discendono dagli obiettivi strategici e operativi adottati in sede di Programmazione triennale. Ciò garantisce la coerenza dei cicli programmatori con la programmazione economico-finanziaria (ciclo di bilancio) dell'Ateneo.

Si resta, inoltre, in attesa di poter definire il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, che sarà possibile solo a seguito dell'emanazione, con appositi provvedimenti del Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, di istruzioni tecniche e modelli da utilizzare per la predisposizione del piano degli indicatori e dei risultati attesi e per il loro monitoraggio, come previsto dall'art. 8 DPCM 18/9/2012.

Le modalità adottate, per quanto rappresentino un miglioramento rispetto all'anno precedente, non appaiono ancora sufficientemente strutturate, risultando, quindi, necessari maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.

A tal proposito, si auspica che vengano fornite dai soggetti nazionali preposti linee guida univoche per una completa integrazione tra il ciclo della performance e quello di bilancio.

Infine, per quanto riguarda l'integrazione con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi, mentre il Piano della performance 2015 aveva previsto nella prospettiva Innovazione e sviluppo, quale prioritario l'obiettivo operativo OG2, di "Revisione dei processi definiti a rischio dal piano di previsione della corruzione", il Piano integrato 2016-18, in conformità con le Linee guida ANVUR, definisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione, secondo i criteri stabiliti dall'ANAC e illustra le misure adottate dall'Ateneo per prevenire i fenomeni di corruzione.

b) Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità

Per quanto riguarda l'integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità, il Piano della performance 2015 ha previsto il completamento dell'obiettivo funzionale di "Definizione di una procedura di gestione on line delle schede di valutazione della didattica previste dall'ANVUR", già assegnato nel 2014, e suddiviso nelle seguenti fasi:

1. predisposizione della procedura di gestione on-line della "Scheda docente" di cui al Regolamento sulla valutazione della didattica e dei servizi di supporto;
2. realizzazione della reportistica ad uso interno e prevista da ANVUR;
3. integrazione della procedura con gli altri strumenti informatici di supporto alla didattica e alla formazione;
4. prima verifica semestrale;
5. seconda verifica semestrale.

Il Piano integrato 2016-18 presenta in breve quelle che sono le politiche intraprese dall'Ateneo per l'assicurazione della qualità, nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, e i soggetti deputati a tale attività.

c) Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.)

Nel 2015, così come nei precedenti cicli della performance, si è cercato di rendere il processo di individuazione degli obiettivi il più condiviso possibile. In tale ottica, nella redazione del Piano integrato 2016-18, la definizione degli obiettivi funzionali è stata il risultato di un processo partecipativo che ha coinvolto i principali interlocutori, tramite questionari rivolti a diversi stakeholder e incontri tra la governance e i dirigenti, strumenti che hanno consentito di determinare in modo condiviso gli elementi più significativi da valorizzare.

Questo processo ha consentito, eliminando i potenziali trade off, di individuare obiettivi rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili in termini concreti e chiari e attribuiti ad una o più strutture (obiettivi trasversali).

Inoltre, sin dal 2014, gli obiettivi sono declinati anche su Scuole e Dipartimenti e relativo personale.

d) Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

Lo stesso processo di condivisione è stato applicato, così come nei passati cicli della performance, anche all'individuazione degli indicatori da monitorare al fine di valutare i servizi resi e individuare le aree di miglioramento in relazione a ciascun obiettivo.

Gli obiettivi di continuità sono, sin dai primi cicli, misurati mediante indicatori - di efficacia, efficienza, stato risorse, impatto ed equità - e sono riferibili a un arco temporale stabilito. Per ciascun indicatore nell'allegato tecnico è presentato il protocollo di rilevazione (metrica) che definisce la formula, le specifiche dei dati, la data di rilevazione, la fonte e il responsabile del dato e la tipologia di indicatore.

Per gli obiettivi d'innovazione, non misurabili tramite indicatori, si tiene conto dello stato di avanzamento del progetto rispetto al termine previsto dal cronoprogramma per ciascuna delle attività. In sede di misurazione, è rilevata la percentuale di completamento raggiunta e l'eventuale scostamento.

e) Monitoraggio e sistema informativo di supporto

Purtroppo permane, come evidenziato fin dal 2011, la necessità di un idoneo supporto informatico, ancora completamente assente per quanto riguarda la rilevazione dei dati relativi agli indicatori. Occorre inoltre un potenziamento del supporto informatico per la valutazione del personale. Tale criticità è molto seria e rende l'attività di supporto alla misurazione molto gravosa.

f) Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

La valutazione delle prestazioni del personale è regolata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la cui versione in vigore a partire dal ciclo della performance 2016 è il risultato dell'adeguamento del documento alle Linee guida ANVUR del novembre scorso:

La valutazione annuale del Direttore Generale spetta al Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore. Oggetto della valutazione del Direttore Generale è il risultato della performance complessiva dell'Ateneo.

Gli (eventuali) obiettivi di mandato sono declinati in obiettivi annuali dal Consiglio di Amministrazione nel Piano integrato.

Al fine della valutazione, il Direttore Generale presenta al Rettore, al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione, la proposta di Relazione sulla performance. Della Relazione è data comunicazione al Senato Accademico.

La performance individuale dei dirigenti si compone di:

- valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità dimostrata di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori, in base alle diverse performance degli stessi (competenze organizzative);
- raggiungimento degli obiettivi funzionali assegnati all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nell'ambito dei quali sono ricompresi gli obiettivi individuali (risultato raggiunto - obiettivi di struttura e individuali);
- contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ateneo (risultato raggiunto - obiettivi di Ateneo).

La valutazione viene effettuata dal Direttore Generale. La valutazione complessiva delle prestazioni di ciascun dirigente è pari alla media ponderata tra la valutazione delle competenze organizzative e la valutazione del risultato raggiunto.

La performance individuale del personale tecnico amministrativo si compone di:

- valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati rispetto ai comportamenti attesi in relazione all'area, alla categoria e al ruolo rivestito (competenze organizzative);
- raggiungimento degli obiettivi funzionali previsti per la struttura o unità organizzativa di assegnazione, nell'ambito dei quali sono ricompresi, per il personale di categoria EP e D con incarico, gli obiettivi individuali (risultato raggiunto - obiettivi individuali) e per il restante personale, quelli di gruppo (risultato raggiunto - obiettivi di gruppo).

Le competenze organizzative sono misurate rispetto alle attese concernenti il contributo del dipendente alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti attesi riguardo all'area, alla categoria e al ruolo rivestito.

Gli obiettivi assegnati a tutti i dipendenti di categoria EP e D con incarichi di responsabilità, nell'ambito degli obiettivi comuni di Ateneo, sono definiti quali obiettivi individuali collegati all'unità organizzativa.

Gli obiettivi assegnati al restante personale, nell'ambito degli obiettivi comuni di Ateneo, sono definiti quali obiettivi di gruppo collegati all'unità organizzativa.

g) Utilizzo dei risultati della valutazione

Gli obiettivi di mandato del Direttore Generale sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione al momento della sua designazione e hanno quale termine la conclusione del mandato o altro indicato in tale sede. Detti obiettivi sono declinati in obiettivi annuali dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del Piano integrato.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti è utilizzata per gli scopi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al fine della corresponsione della retribuzione di risultato.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale tecnico amministrativo è utilizzata esclusivamente per gli scopi previsti dalla normativa vigente (quali la corresponsione trattamento accessorio, l'attribuzione dell'indennità correlata alla copertura di posizioni organizzative e incarichi di responsabilità, la corresponsione dell'indennità di risultato - per il personale di cat. EP - e il punteggio per le progressioni economiche orizzontali).

C. OSSERVAZIONI SULLE LINEE GUIDA PER LA GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Al fine di contribuire fattivamente al positivo processo di semplificazione ed integrazione intrapreso da ANVUR, il Nucleo di Valutazione, come richiesto dalla stessa Agenzia, esprime alcune osservazioni sulle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance, alla luce della prima applicazione, in occasione della redazione del Piano integrato 2016-2018, in condivisione con la struttura tecnica permanente.

Sezione 1 – Par.3 Tappe e documenti per la gestione del ciclo della performance

Le Linee prevedono:

- decadenza della cogenza di scadenze e adempimenti extra-normativi stabiliti dalle delibere CiVIT.

- parziale modifica, nel rispetto delle norme vigenti, della successione temporale dei termini previsti per la presentazione dei documenti, in conformità con una più sensata logica gestionale.

Si segnala la criticità legata al fatto che alcuni dei documenti già previsti dalla CiVIT, in particolare la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni dell'OIV, contengono dati richiesti ai fini della trasparenza, in merito ai quali l'ANAC non risulta abbia espresso indicazioni. Parrebbe necessaria, quindi una soluzione univoca e condivisa dai soggetti competenti.

Sezione 2 –Par. 5 La struttura del Piano integrato

5.1 Inquadramento strategico dell'Ateneo

Non appare sufficientemente approfondita la distinzione dei servizi di supporto tra generali, specifici e trasversali alle attività istituzionali.

5.5 La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi

La prevista breve sezione sulla gestione dei rischi anticorruzione e sulla misurazione degli interventi programmati secondo la metodologia indicata nel relativo paragrafo parrebbe una ripetizione di quanto già obbligatoriamente indicato nella sezione sulla prevenzione della corruzione. La descrizione delle modalità con le quali l'ateneo è giunto alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance parrebbe più riconducibile a una sezione introduttiva o generale, non trattando esclusivamente di performance individuale.

Criteri di valutazione in merito alla struttura del Piano integrato (box 3)

Integrazione con la programmazione strategica

Mentre appare evidente e condivisibile la richiesta che il Piano integrato contenga riferimenti espliciti e coerenti con l'ultimo aggiornamento del documento di programmazione strategica triennale e con eventuali altri documenti strategici di ateneo, non è altrettanto chiaro come, viceversa, la presenza nei suddetti documenti del riferimento alla performance, alla trasparenza, all'anticorruzione e agli obblighi connessi possa costituire un criterio di valutazione del Piano integrato (semmai dei citati documenti).

Analisi dei rischi e Trasparenza e anticorruzione

Occorrerebbe, infine, un approfondimento di cosa si intenda con l'espressione "raccordo non formale con la pianificazione della performance organizzativa e individuale" richiesto in relazione alla sezione Analisi dei rischi e Trasparenza e anticorruzione. Il termine infatti, inteso come un "raccordo sostanziale", dovrebbe essere esplicitato.

