



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2012**

Approvata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 27/05/2013



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

<b>1. PRESENTAZIONE E INDICE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....</b>	<b>4</b>
2.1 Performance organizzativa .....	4
a. Definizione di obiettivi, indicatori e target .....	4
b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	6
2.2 Performance individuale .....	6
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) .....	8
2.4 Infrastruttura di supporto.....	8
<b>3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI.....</b>	<b>8</b>
<b>4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE....</b>	<b>10</b>
<b>6. COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i> .....</b>	<b>10</b>
<b>7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>11</b>



## 1. PRESENTAZIONE E INDICE

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato i documenti necessari per lo sviluppo di un ciclo della performance in grado di misurare e valutare le prestazioni con riferimento:

- all'Amministrazione nel suo complesso;
- alle unità organizzative che la compongono;
- ai singoli dipendenti.

Il documento che esplicita le linee strategiche dell'Ateneo con la conseguente individuazione di obiettivi operativi, indicatori e target è il Piano triennale della Performance. Il Piano 2012-2014 è stato adottato con Decreto rettorale Rep. n. 142/2012, prot. n. 5039/VI/007 del 09.03.2012 e sottoposto, per opportuna presa visione, al Nucleo di Valutazione nella seduta del 20.03.2012.

Con il documento denominato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si individuano fasi e criteri per l'effettiva misurazione e conseguente valutazione della performance dell'Amministrazione, delle unità che la compongono e dei dipendenti. Il SMVP è stato validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25.11.2011 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.11.2011. Il documento non è stato modificato nel corso dell'anno 2012 ma sarà oggetto di revisione nel corso del 2013, al fine di adeguare la procedura di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale e le schede dei Responsabili dei Servizi di I livello.

Nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, invece, si dà conto di tutte le informazioni pubblicate sul sito dell'Ateneo, oggetto di obblighi normativi, che possano in qualche modo interessare l'utenza e i cittadini, oltre che il personale dipendente dell'Università. Il Programma 2012-2014 è stato adottato con Decreto rettorale Rep. n. 75/2012, prot. n. 2042/VI/007 dell'1.02.2012 e successivamente trasmesso al Nucleo di Valutazione per l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il Programma sarà oggetto di aggiornamento non appena verranno emanate le Linee guida sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità che la CIVIT sta predisponendo anche alla luce del D.lgs. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

L'aggiornamento del Programma è necessario anche a seguito della modifica della struttura della sezione del sito "Trasparenza, valutazione e merito", ad oggi "Amministrazione trasparente", nel rispetto di quanto disciplinato dal decreto citato.

Con la presente relazione si prende in esame ciascun documento verificandone la correttezza rispetto al dettato del D.lgs. 150/2009 e alle linee guida emanate dalla CIVIT. In particolare si valuta la metodologia adottata dall'Amministrazione per la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target e l'impianto complessivo del sistema di misurazione e valutazione posto in essere.

Dall'analisi condotta si registra uno sforzo da parte dell'Università per avviare un processo virtuoso connesso al ciclo della performance, nonostante le difficoltà legate alla carenza di personale e all'evoluzione del quadro normativo riguardante le pubbliche amministrazioni, con il conseguente aumento di adempimenti da assolvere.



Con riferimento al termine per la redazione e la trasmissione della presente Relazione, la circolare n. 23/2013 della CIVIT ha eccezionalmente prorogato il termine dal 30 aprile al 31 maggio 2013.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

### 2.1 Performance organizzativa

#### *a. Definizione di obiettivi, indicatori e target*

Nel SMVP sono indicati i tempi, i modi e i soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi che sono parte integrante del Piano della Performance: gli obiettivi strategici individuati nel Piano sono il frutto della rielaborazione delle linee di indirizzo riportate nella relazione che accompagna la programmazione finanziaria 2012-2014 approvata dagli organi di Ateneo.

Le azioni da porre in essere tengono in considerazione i bisogni della collettività, costituita essenzialmente dagli studenti e dalle loro famiglie, oltre che dalle istituzioni presenti sul territorio e dalle imprese che investono nella formazione del capitale umano finanziando progetti di ricerca e di didattica dell'Ateneo.

Per tale ragione si ritiene che i processi posti in essere dall'amministrazione siano idonei a garantire la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009, in particolare per la rilevanza e la pertinenza degli obiettivi individuati rispetto ai bisogni della collettività.

Occorre però sottolineare che i documenti adottati per l'attuazione del ciclo di gestione della performance misurano e valutano esclusivamente l'attività amministrativa di supporto alla didattica e alla ricerca, oltre che funzionale alla sostenibilità del sistema e delle infrastrutture.

Pertanto nel Piano non sono contenuti veri e propri indicatori di *outcome*, essendo questi ultimi più legati all'attività propria del corpo docente e ricercatore cui l'attività amministrativa fa da supporto. Gli indicatori presenti nel Piano sono prevalentemente indicatori di *output* e si possono distinguere in base al tipo di misura, così come si evidenzia nel SMVP: indicatori temporali, indicatori finanziari o di efficienza e indicatori di efficacia oggettiva e soggettiva.

Le attività di didattica e di ricerca sono oggetto di specifici percorsi valutativi a cura dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

La metodologia con cui si individuano e si definiscono gli obiettivi da inserire nel Piano è pertanto conforme al dettato normativo, visto che essi traggono origine dalle linee strategiche individuate dagli Organi di Ateneo, che sono inserite nella programmazione di bilancio e che sono il frutto di confronto anche con i portatori di interessi interni ed esterni all'Università.

Analizzando le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, si ritiene che il metodo utilizzato dall'amministrazione sia corretto e adatto a misurare e valutare l'attività svolta dalla componente amministrativa:

- gli obiettivi di lungo termine, indicati nel Piano della Performance nella colonna "obiettivi strategici", rispecchiano la strategia che l'Università ha intenzione di seguire nel medio periodo;
- gli obiettivi assegnati alla struttura "Ateneo" rappresentano chiaramente la politica dell'amministrazione e attraverso la misurazione degli indicatori ad



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

essi associati è possibile avere una fotografia che traduce al meglio i risultati raggiunti complessivamente dall'Università;

- agli obiettivi strategici assegnati alla struttura "Ateneo" sono associati obiettivi operativi che hanno una portata più generale;
- agli obiettivi strategici declinati per ciascun Servizio di I livello sono associati obiettivi operativi con un'incidenza più limitata, in quanto rappresentano singole tappe per l'attuazione degli obiettivi assegnati all'"Ateneo".

Per comprendere questa procedura può essere utile prendere in esame la modalità di declinazione di un obiettivo strategico, per esempio l'internazionalizzazione, facendo riferimento all'allegato 2 del Piano 2012-2014. Alla struttura "Ateneo" sono assegnati cinque obiettivi operativi relativi all'incremento:

1. dei corsi di laurea magistrale in lingua inglese;
2. degli insegnamenti in lingua straniera;
3. dei docenti stranieri in visita presso l'Ateneo per svolgere attività di didattica o di ricerca;
4. del supporto all'attività di ricerca internazionale;
5. degli studenti stranieri presenti.

Analizzando le altre strutture dell'Amministrazione si può constatare come tale obiettivo venga declinato anche per esse, seppur in termini parziali. Per esempio il Servizio Studenti dovrà mettere a disposizione degli studenti stranieri il materiale informativo in lingua inglese pertanto, entro il periodo delle immatricolazioni, dovrà curare la traduzione della guida dello studente, così come il Servizio per il diritto allo studio dovrà predisporre la modulistica per la richiesta di borse di studio o alloggi anche in lingua inglese.

Dall'esempio esposto si comprende che con la misurazione dei risultati conseguiti dalla struttura "Ateneo", è possibile verificare gli eventuali scostamenti rispetto agli indirizzi esplicitati dall'Amministrazione: la spinta all'internazionalizzazione e gli sforzi in questa direzione dovrebbero portare ad un aumento delle possibilità offerte agli studenti in uscita, ad una maggiore attrattività dell'Università di Bergamo per docenti e studenti stranieri, all'incremento di accordi e di progetti di ricerca internazionali. La disponibilità di materiale tradotto in lingua inglese è funzionale a questo progetto in quanto agevola gli studenti stranieri che si interfacciano con l'Università, anche se non è di per sé un indicatore finale del livello di internazionalizzazione dell'Ateneo.

Procedendo all'analisi di tutti gli altri obiettivi strategici indicati nel Piano, si riscontra la medesima modalità di distinzione fra indicatori di portata più generale, assegnati all'"Ateneo", da quelli invece più legati a specifiche attività, assegnati ad ogni singola struttura.

Questo metodo "a cascata" è applicato in modo corretto e puntuale.

Infine, analizzando la tipologia di obiettivi posti nell'allegato 2 del Piano, si esprime una valutazione positiva relativamente alla loro definizione, che è chiara e non presenta ambiguità d'interpretazione. Per quanto riguarda gli indicatori, la maggior parte di essi consente di misurare in termini concreti il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e i target sono calibrati rispetto alle risorse disponibili e sono idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto verificato che tutti gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo nel 2012 erano raggiungibili e misurabili.



*b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa*

Ogni obiettivo strategico viene pesato a seconda del grado di rilevanza che riveste per l'attività di ciascun Servizio. Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna struttura è pari a 100.

In seguito ogni obiettivo strategico è declinato in più obiettivi operativi, ciascuno dei quali ha un suo peso specifico. Il totale dei pesi assegnati all'insieme degli obiettivi operativi è sempre pari a 100. Nella maggior parte dei casi la misurazione del raggiungimento di un obiettivo operativo avviene attraverso l'utilizzo di più indicatori e, per l'assegnazione del punteggio, si fa riferimento ai criteri esplicitati nel SMVP.

I dati utilizzati per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi si presentano affidabili e facilmente verificabili, anche se reperiti da banche dati di varia origine, la cui titolarità è in capo a Servizi diversi.

Probabilmente a partire dall'anno 2014, con l'introduzione della contabilità economica e con l'adozione di un programma di contabilità integrato ad altri programmi ad oggi in uso nell'Ateneo, sarà possibile avere una banca dati più organica da cui estrapolare le informazioni necessarie alla misurazione della performance organizzativa.

Per quanto attiene alla tipologia d'indicatori utilizzati nel Piano, si evidenzia la presenza di un numero elevato di quelli temporali, di fatto indicatori di tipo binario, che sono però gli unici in grado di rilevare molte delle attività ordinarie dell'Amministrazione, ossia quelle attività che permettono il mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia del sistema. In questa categoria si possono ricomprendere anche tutti gli adempimenti relativi all'adeguamento di regolamenti, documenti o strumenti di lavoro alle nuove norme indirizzate alla pubblica amministrazione, per esempio tutti gli adempimenti previsti per l'adeguamento alla L. 240/2010, che si sono tradotti per lo più con l'adozione o modifica di molti regolamenti nel rispetto delle tempistiche dettate dalla norma stessa.

Ad ogni modo si ritiene che gli indicatori utilizzati, anche quelli di tipo binario, siano adeguati al tipo di attività da misurare e in particolare si valuta favorevolmente l'introduzione di un numero crescente d'indicatori di *customer satisfaction*, soprattutto per quei Servizi che hanno un impatto sull'utenza studentesca.

Altrettanto positivamente è valutata l'introduzione di una fase intermedia di verifica dell'andamento complessivo del sistema attraverso un monitoraggio previsto nel mese di settembre, così come stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché nel Piano medesimo. Inoltre ciascun Responsabile è tenuto ad un monitoraggio costante e, in caso di difficoltà intervenute al raggiungimento degli obiettivi posti, a darne tempestivamente conto al Direttore Generale.

Nel 2012 il monitoraggio è stato svolto nel mese di settembre, a seguito di una richiesta, inviata il 27.09.2012 dall'U.O. Gestione giuridica del personale a ciascun Responsabile, di comunicare eventuali scostamenti previsionali rispetto agli obiettivi e ai target posti al proprio Servizio, con l'invito, qualora si fosse presentata una difficoltà a perseguire quanto concordato, di giustificare le ragioni di tale scostamento. Dal monitoraggio non sono emersi scostamenti significativi rispetto a quanto definito in fase di stesura del Piano, pertanto l'amministrazione non ha ritenuto di procedere ad un aggiornamento dello stesso.

## 2.2 Performance individuale

Si evidenzia che il SMVP è differenziato a seconda della categoria di appartenenza del personale, pertanto all'interno dell'Amministrazione è stata operata una distinzione





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

degli ambiti oggetto di misurazione e valutazione e delle procedure, in parte già in uso prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, fra le seguenti categorie:

- Direttore Amministrativo/Generale;
- Dirigenti;
- personale di categoria EP;
- personale di categoria D (ad eccezione di un dipendente di categoria B) con incarico di responsabilità.

Per il resto del personale il Responsabile che valuta tiene conto del grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Negli allegati 3 e 4 del Piano della performance sono riportati gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi di I livello. Nella maggior parte dei casi gli obiettivi individuali sono collegati a quelli organizzativi, riportati nell'allegato 2 del Piano, soprattutto quando sono ritenuti di rilievo per l'Amministrazione.

Conseguentemente gli indicatori connessi agli obiettivi individuali sono rinvenibili in quelli assegnati alla struttura di riferimento del Dirigente o Responsabile. Ad ogni obiettivo individuale è assegnato un peso proporzionale al grado di rilevanza rispetto all'attività che il Dirigente o il Responsabile deve svolgere.

Non si ritiene pertanto necessario modificare le schede-obiettivo dei Responsabili con l'aggiunta di indicatori e target vista la stretta correlazione fra obiettivi individuali e organizzativi.

Tale collegamento è dimostrato anche dalla modalità con cui gli obiettivi sono stati assegnati: negli incontri individuali fra i Responsabili e il Direttore Generale, avvenuti a fine dicembre 2011 e agli inizi di gennaio 2012, sono stati concordati gli obiettivi da assegnare a ciascun Servizio e parallelamente a ciascun Responsabile, sia con riferimento al Piano della Performance 2012-2014 sia al budget di gestione 2012.

Successivamente all'incontro ciascun Responsabile ha presentato una proposta di obiettivi, sia per il budget, sia per il Piano della performance (obiettivi di performance organizzativa e individuale) che è stata riesaminata dal Direttore Generale per l'approvazione definitiva. In occasione degli incontri per la valutazione relativa all'anno 2011, i Responsabili hanno sottoscritto la scheda-obiettivo relativa al 2012.

Tra la fine di gennaio 2013 e l'inizio di febbraio del 2013, si sono svolti gli incontri per la firma delle schede-obiettivo 2013 e per la valutazione individuale riferita all'anno 2012, che è avvenuta attraverso la compilazione di un'apposita scheda da parte del Direttore Generale.

Per la valutazione, il Direttore ha preso in esame la relazione presentata da ciascun Responsabile, che dà conto dell'attività svolta e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati. Parallelamente, da parte dell'U.O. Gestione giuridica del personale, sono stati raccolti i dati utili alla misurazione della performance di ciascun Servizio. La valutazione individuale pertanto ha tenuto in considerazione anche la performance della struttura di appartenenza, con una pesatura diversa a seconda del ruolo e della categoria di personale considerata, così come esplicitato nel SMVP.

Le schede di valutazione possono essere consultate nel SMVP che dovrà però essere aggiornato nel corso dell'anno 2013 al fine di adeguare il procedimento di valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti e modificare parzialmente le schede di valutazione dei Responsabili di I livello.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione ha in particolare posto la propria attenzione sul personale con incarico di responsabilità di categoria D (ad eccezione di un dipendente di categoria B), la cui valutazione viene effettuata dal Direttore Amministrativo/Generale che assegna un punteggio tramite due schede di valutazione: una per la corresponsione dell'indennità di responsabilità (costituita da 5 elementi di valutazione, a ciascuno dei quali è possibile attribuire un punteggio massimo di 3 punti, per un totale massimo di 15 punti), l'altra per la corresponsione dei "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi" (costituita da 4 elementi di valutazione, a ciascuno dei quali è possibile attribuire un punteggio massimo di 3 punti, per un totale massimo di 12 punti). Il Nucleo di Valutazione ha verificato quanto segue:

- i punteggi sono stati attribuiti ai responsabili in modo differenziato;
- tutti nel 2012 hanno raggiunto il punteggio minimo, pari a 12, per la corresponsione del 100% dell'importo dell'indennità di responsabilità.

### 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

I tempi e le fasi del funzionamento del sistema sono coerenti con l'adozione dei documenti programmatici di natura economico-finanziaria.

I soggetti preposti alla definizione del sistema sono quelli individuati dalla normativa.

Si sottolinea però la difficoltà a rispettare le tempistiche introdotte dalla normativa relativamente alla corresponsione del trattamento premiale, in quanto l'intero importo destinato alla premialità (diverso per ciascun ruolo e categoria di personale), che deve essere corrisposto solo a seguito della valutazione, è liquidato per prassi nel mese di marzo e quindi in tempi disallineati rispetto alla validazione della Relazione sulla performance, da adottare entro il 30 giugno e da validare entro il 15 settembre.

Per ovviare al disallineamento l'Ateneo ha provveduto alla liquidazione dell'incentivo solo in seguito alla fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che contribuisce alla valutazione individuale, come risulta dai documenti agli atti presso l'U.O. Gestione giuridica del personale.

### 2.4 Infrastruttura di supporto

Come già precedentemente precisato, l'Ateneo non dispone di un sistema informativo integrato da cui poter attingere tutti i dati necessari per il monitoraggio in itinere del ciclo della performance. Ciò comporta la raccolta d'informazioni dalle banche dati delle singole Strutture.

Probabilmente l'amministrazione potrà disporre di un sistema più organico a partire dall'anno 2014, a seguito dell'introduzione della contabilità economico-patrimoniale che ha richiesto, tra gli altri, anche l'adozione di un nuovo programma di contabilità integrato ad altri programmi in uso presso l'Ateneo.

## **3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

Si valuta molto positivamente la soluzione organizzativa adottata dall'Amministrazione per la stesura dei documenti relativi alla performance, in quanto i soggetti, i tempi e i contenuti, come già specificato nei paragrafi precedenti, sono coerenti con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Infatti il bilancio previsionale annuale e triennale è approvato entro la fine dell'esercizio e, nella relazione illustrativa che lo accompagna, vengono definite le linee strategiche dell'Ateneo.

Sulla base dei documenti di bilancio si predispone il budget di gestione per l'esercizio successivo che consiste in un documento operativo in cui a ciascun Servizio sono assegnate risorse e obiettivi da raggiungere. Per la stesura di questo documento il Direttore Generale incontra singolarmente tutti i Responsabili dei Servizi di I livello, o Centri di Responsabilità, così come definiti dal regolamento AM.FI.CO.

A partire dal 2012 il Piano della performance è redatto parallelamente al budget di gestione e pertanto nel corso degli incontri del Direttore con i Responsabili, si procede all'individuazione degli obiettivi da assegnare ad ogni struttura e al Responsabile stesso, avendo cura di differenziare quelli da inserire nel budget, più legati alla gestione della spesa dei capitoli di bilancio assegnati, da quelli da inserire nel Piano, più legati alla qualità e quantità dei servizi da offrire agli utenti.

Tale modalità dovrà essere in parte adeguata per la programmazione 2014 a seguito della modifica del sistema contabile e dei documenti di bilancio conseguenti all'introduzione della contabilità economico-patrimoniale.

#### **4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato nel 2012 e per la sua stesura l'Amministrazione ha seguito le linee guida delle Circolari n. 105/2010 e n. 2/2012 della CIVIT.

Nel Programma sono elencati tutti i riferimenti normativi relativi agli obblighi di pubblicazione di dati e di documenti: laddove l'Università ha provveduto alla pubblicazione, nell'elenco si trova il link alla pagina web e il nome, nonché l'indirizzo e-mail, del Responsabile o dell'Ufficio che se ne cura. Diversamente è indicata la tempistica entro cui l'Amministrazione prevede di poter pubblicare i dati.

Il Programma sarà aggiornato nel corso del 2013 dopo l'emanazione delle linee guida sui programmi triennali per la trasparenza e l'integrità da parte della CIVIT, che chiariranno il collegamento tra tale programma e il Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi della L. n. 190/2012, alla luce di quanto disciplinato dal D.lgs. n. 33/2013, in vigore dal 20 aprile 2013, recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

Quando saranno emanate le sopra citate linee guida, sarà cura del Nucleo monitorarne la corretta applicazione e verificare il rispetto degli obblighi relativi alla pubblicazione nell'apposita sezione del sito dell'Ateneo denominata, "Amministrazione trasparente".

Ad ogni modo, a prescindere dall'opportuno aggiornamento del Programma triennale della trasparenza e della struttura della sezione del sito "Amministrazione trasparente" nel rispetto di quanto disciplinato dal D.lgs. n. 33/2013, si constata che l'amministrazione si è dotata di un adeguato sistema informativo e informatico per la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale. Gli uffici che hanno l'obbligo di pubblicare dati o documenti possono accedere, tramite un'apposita bacheca, alla sezione del sito in questione al fine di pubblicare quanto dovuto. Inoltre il sistema creato dalla struttura informativa dell'Ateneo



consente anche la trasmissione automatica dei dati relativi all'Anagrafe delle Prestazioni al sito ministeriale "PERLA\_PA".

I dati pubblicati sono prevalentemente in formato aperto, pertanto possono essere scaricati e riutilizzati.

In conclusione si ritiene che il sistema posto in essere sia conforme a quanto previsto dalla normativa, salvo i necessari adeguamenti alle normative citate entrate in vigore negli ultimi mesi.

Per quanto attiene alle "Giornate per la trasparenza" si prende atto che nel 2012 non sono state organizzate ma, come da prassi consolidata, il Rettore e il Direttore Generale hanno incontrato gli studenti dell'Ateneo e i soggetti esterni che collaborano con l'attività di ricerca, anche attraverso l'erogazione di specifici finanziamenti, con la finalità di fornire informazioni sull'Ateneo. Ciò ha portato alla pubblicazione sul sito di una riclassificazione semplificata dei bilanci dell'Ateneo, oltre che alla pubblicazione nella sezione "Bilanci dell'Ateneo", direttamente accessibile dalla *home page*, delle versioni integrali del rendiconto di gestione 2011 e del bilancio di previsione 2013, quest'ultimo accompagnato dal "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" di cui al D.P.C.M. 18 settembre 2012.

## **5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Le azioni poste in essere dall'amministrazione a seguito del consolidamento del ciclo della performance sono volte prevalentemente al coordinamento e all'integrazione con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio oltre che fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza.

In tal senso si ritiene che l'amministrazione abbia compiuto significativi miglioramenti nella gestione del ciclo della performance.

## **6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

Si è già avuto modo di evidenziare la modalità di coinvolgimento degli stakeholder nelle varie fasi del ciclo della performance:

- in fase di predisposizione del bilancio previsionale si considerano i bisogni e le esigenze che emergono durante gli incontri con i vari portatori di interesse, esterni e interni;
- nella fase di misurazione e valutazione della performance si dà particolare attenzione al grado di soddisfazione espresso dagli utenti sui servizi fruiti (v. il questionario CILEA somministrato ai laureandi; i questionari di customer satisfaction delle U.O. "Orientamento, stage e placement", "Post laurea e alta formazione" nonché del Servizio "Ricerca e Internazionalizzazione", compilati dagli studenti che usufruiscono dei relativi servizi; i questionari di customer satisfaction dei "Servizi amministrativi generali" compilati da assegnisti, dottorandi, docenti, ricercatori e personale tecnico amministrativo che usufruiscono dei relativi servizi);
- nella fase della pubblicità e trasparenza dell'azione svolta dall'Amministrazione si organizzano specifici incontri con i soggetti esterni finanziatori e con gli studenti, i principali portatori d'interesse dell'Ateneo.



## **7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione ha seguito con regolarità l'attuazione del ciclo della performance, esprimendo un giudizio sintetico per ogni documento prodotto nonché sulle modalità organizzative poste in essere dall'Amministrazione.

Il Nucleo ha verificato la rispondenza degli obiettivi, indicatori e target posti nel Piano della Performance 2012 alle linee guida fornite dalla CIVIT. Inoltre ha esaminato la documentazione relativa alla misurazione della performance 2012, sia organizzativa che individuale, ritenendo che la procedura sia stata svolta correttamente.

Per quanto attiene al processo di verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso la compilazione della "Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione" e del "Documento di Attestazione" allegati alla delibera n. 4/2012 della CIVIT, il Nucleo resta in attesa delle linee guida della Commissione sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità che indicheranno il nuovo termine per la presentazione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, così come precisato nella delibera n. 23/2013 della CIVIT.

## **8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

In vista dell'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale e dei nuovi documenti di bilancio, sarà necessario riorganizzare il processo per la definizione degli obiettivi del Piano della Performance in relazione alle linee strategiche contenute nei documenti di bilancio.

Il Nucleo di Valutazione inoltre rileva quanto segue:

- 1) Per quanto concerne la valutazione dei dirigenti, del personale di categoria EP e del personale di categoria D con incarico di responsabilità non è previsto un soggetto di seconda istanza in caso di non condivisione della valutazione espressa dal Direttore Generale; il Nucleo di Valutazione propone che venga individuato tale soggetto.
- 2) Il Contratto Collettivo Integrativo siglato per l'Anno 2012, per quanto concerne l'indennità di responsabilità, disciplina che qualora venga conseguito un punteggio di valutazione inferiore a 8/15, venga comunque corrisposto il 50% dell'importo dell'indennità; il Nucleo di Valutazione segnala l'opportunità di una revisione della graduazione della corresponsione dell'indennità, affinché a punteggi di valutazione bassi corrisponda una inferiore erogazione dell'indennità.
- 3) All'interno del piano della performance non sono stati inclusi gli obiettivi fissati in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; il Nucleo di Valutazione propone che anch'essi vengano integrati nel Piano della Performance.