

## Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2020

### Premessa

Come previsto nelle Linee Guida 2020 per la Relazione annuale dei Nuclei, l'ANVUR ha dato la possibilità di redigere la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance, compilando la Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance (allegato 2), costituita da 14 punti di attenzione, ovvero compilando un campo libero seguendo le indicazioni esposte al paragrafo 3.2.1 delle Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (LG 2018).

Il NdV, in analogia con quanto fatto nel 2019, ha scelto di compilare la Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance. Seguendo le indicazioni per la compilazione della Scheda, il NdV ha proceduto a riportare per 11 quesiti una risposta sintetica (sì/no) corredata, ove obbligatorio e/o opportuno, da specifiche descrizioni, considerazioni e relative fonti a supporto; per 2 quesiti ha compilato i campi liberi. Infine, per l'ultimo punto 14 *Eventuali altre osservazioni* il NdV ha scelto come impostazione, di iniziare con un sintetico Monitoraggio del ciclo della performance del 2019 e poi analizzare il Ciclo della performance 2020 (documenti e tempistica), riportando in questa sede anche le osservazioni e raccomandazioni espresse dal NdV in sede di analisi della documentazione.

Nella redazione della Scheda il NdV ha considerato la seguente documentazione:

1. Piano Strategico di Ateneo 2016-2022.
2. Nota - Comunicazione ritardo nell'adozione del piano della performance 2020-2022 (31 gennaio 2020).
3. Sistema di Misurazione e Valutazione Performance Anno 2020, approvato dal CdA e dal SA rispettivamente nelle sedute dell'8/04/2020 e del 23/06/2020.
4. Piano della Performance 2020-2022, approvato dal CdA nella seduta del 08/04/2020 e successivamente rimodulato - per cambiamenti strategici organizzativi, del target relativo all'obiettivo O.O.5 - nella seduta del 06/05/2020 (approvato dal SA in data 23/06/2020).
5. Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dal Direttore Generale nell'anno 2019 (approvata dal CdA il 30/06/2020).
6. Relazione sulla Performance 2019 (approvata dal CdA il 30/06/2020).
7. Verbale Riunione Telematica Assegnazione obiettivi di performance personale dirigenziale e allegati schede allegate (All. 1, 2, 3, 4, 5 e 6) obiettivi assegnati a ciascun Dirigente, del 08/05/2020
8. Nota del Direttore Generale - Monitoraggio obiettivi performance 2020 del 07/07/2020.
9. Documentazione integrativa, come autovalutazione, richiesta, in data 11/09/2020, dal NdV ai seguenti Dirigenti e Delegati del Rettore: Dirigente della ripartizione Risorse Umane e Comunicazione; al Dirigente della Ripartizione Economico Patrimoniale; al Dirigente della Ripartizione Ricerca, terza missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici; Delegato del Rettore al Bilancio e Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza. La Scheda di Autovalutazione è stata inviata ai Componenti del NdV in data 24/09/2020.
10. Documentazione integrativa richiesta, in data 30/09/2020, dal NdV alla Dirigente della ripartizione Risorse Umane e Comunicazione e al Dirigente della Ripartizione Economico Patrimoniale su quanto programmato dall'Ateneo per portare a termine il processo di innovazione gestionale necessario per giungere alla definizione del collegamento tra obiettivi strategici, risorse impiegate ed efficacia dei risultati conseguiti. La Nota integrativa richiesta è stata inviata ai Componenti del NdV in data 8/10/2020.

La Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2020, approvata dal NdV in data 9/10/2020, è stata caricata dalla Capo dell'ufficio supporto alla qualità e alla valutazione e rapporti con le società partecipate sul sito <https://nuclei.cineca.it/> nella sezione Valutazione della Performance.

### Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2020

**1. Il Piano (2020-2022) è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)? No**

Commenti:

**A - le ragioni apportate**

Il mancato rispetto del termine è dipeso dalla revisione dello SMVAP per l'anno 2020 e dall'esigenza di allineare il Piano della Performance ai documenti strategico-gestionali, al 31 gennaio 2020 in corso di aggiornamento. A seguito dell'emergenza epidemiologica e del conseguente slittamento delle sedute degli organi collegiali, il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 08/04/2020, successivamente rimodulato nella seduta del 06/05/2020 per cambiamenti strategici organizzativi, del target relativo all'obiettivo O.O.5 adeguare gli assetti logistici (e approvato dal SA il 23/06/2020).

**B - se sono stati rispettati i termini per la pubblicazione del Piano eventualmente indicati nella comunicazione di ritardo:**

Nella Nota (Comunicazione di ritardo) prot. n. 7886 del 03/01/2020 non sono stati indicati i termini per la pubblicazione del Piano.

**2. Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente? SI**

Commento motivare tali variazioni.

Il Piano Strategico di Ateneo 2016-2022 prevedeva due piani attuativi triennali programmazione 2016-2018 e 2019-2022. Il Piano Strategico individua cinque aree strategiche di intervento - didattica, ricerca, terza missione, organizzazione e politiche di reclutamento – un ampio insieme di obiettivi strategici obiettivi, relative azioni e indicatori di monitoraggio. L'Ateneo ha implementato nel Programma Triennale 2016-2018, un articolato insieme di obiettivi e azioni, anche per poter affrontare in modo idoneo la visita della Commissione di Esperti per la Valutazione ai fini dell'accreditamento periodico dell'ANVUR, avvenuta dal 14 al 17 maggio 2019. Il giudizio conseguito è pienamente soddisfacente (livello B con voto pari a 6,56).

In attuazione del Piano Strategico 2016-2022, l'Ateneo ha predisposto il Documento di Politica e Programmazione 2019-2021 (approvato da SA e CdA 20/01/2020) e il Programma Triennale 2019-2021, approvato a SA e CdA 11/02/2020. La nuova fase di programmazione si caratterizza per un approccio più focalizzato su pochi obiettivi strategici. Tra questi, a seguito del Decreto Ministeriale n. 989 del 25/10/2019 relativo alle Linee Generali di indirizzo della programmazione delle università 2019-2021, è stato introdotto un nuovo obiettivo strategico "Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019".

**3. Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato? Si**

Commenti

**A** - *se la modalità di coinvolgimento dei Dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla Governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici).*

La modalità di coinvolgimento è da considerarsi bottom up.

Il processo di programmazione ed il ciclo della performance (Piano della Performance 2020-2022, pagg. 16-19) coinvolge i Dipartimenti, in due momenti. Nel Senato Accademico, sono presenti tutti i Direttori dei Dipartimenti, che formula proposte e pareri al CdA in materia di didattica e di ricerca e di servizi agli studenti ed in particolare sul documento strategico di Ateneo e sul documento di Programmazione triennale. In un secondo momento, i Direttori dei Dipartimenti affiancano il Direttore Generale ed i Dirigenti nell'identificazione degli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici.

**B** – *se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti*

Nel Piano della Performance 2020-2022 non vi è un riferimento esplicito a Piani di Dipartimento.

I Dipartimenti, dati gli obiettivi di didattica, ricerca e terza missione indicati dal Piano Strategico e dalla Programmazione Triennale di Ateneo, programmano le azioni da implementare e ne monitorano lo stato di avanzamento predisponendo annualmente due Documenti di Analisi e Riprogettazione (DARPA), uno per la didattica e l'altro per la ricerca e terza missione.

**4. Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato? Si**

Commenti

**A** - *quanti obiettivi strategici sono previsti:*

Sono previsti cinque obiettivi strategici. Nel Piano della Performance 2020-2022 gli obiettivi organizzativi istituzionali e di struttura sono illustrati e rappresentati nell'Albero della performance (pagg.19-21). Gli obiettivi strategici sono 5. Di cui, 4 obiettivi discendono dal Piano Strategico 2016-2022 (*O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna; O.O.5 Adeguare gli assetti logistici; O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione; O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza*) e 1 dal Programma Triennale di Ateneo 2019-2021 (*Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019*).

**B** - *se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università*

Gli obiettivi generali dell'università sono definiti operativi.

**C** - *se differiscono da quelli indicati - se indicati - nel Piano Strategico:*

Gli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance 2020-2022 nell'Albero della performance (pagg.19-21) sono 6, di cui, 4 sono derivati dal Piano strategico: O.3.7: Adottare un piano di formazione biennale, differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche

dell'amministrazione; A.O.5.1: Ridisegnare il posizionamento logistico dell'Ateneo in ambito cittadino e provinciale; A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi; A.O.7.2 Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi. Differiscono da quelli individuati nel Piano Strategico 2016-2022 e sono derivati dal Programma Triennale di Ateneo 2019-2021 i seguenti 2: "Monitoraggio degli Indicatori ISEF e ISP" e "Monitoraggio degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019".

**D** - *se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono):*

Nell'Albero della performance per ciascun obiettivo operativo sono individuati indicatori (di tipo quantitativo e qualitativo) e target di risultato che ne permettono la misurazione, garantendo coerenza semantica tra quanto programmato e quanto raggiunto.

Come riportato nello SMVP 2020 (pag.20) nella fase intermedia del processo di gestione del ciclo della performance, l'Ateneo prevede almeno un monitoraggio da svolgersi entro il 30 luglio di ciascun anno sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive in corso d'opera per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. La funzione del monitoraggio è quella di far fronte ad eventuali ostacoli e/o ad eventi esterni successivamente intervenuti, non presi in considerazione nella fase iniziale di pianificazione, tali da poter influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati. Dal monitoraggio può conseguire un'eventuale rimodulazione degli obiettivi e degli indicatori.

**E** - *se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2019 (primo, secondo... ultimo):*

Gli obiettivi operativi del Piano della Performance 2020-2022 si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale legata al Piano Strategico 2016-2022 e al Programma Triennale 2019-2021. Il Piano Performance 2020-2022 corrisponde quindi alla quarta annualità rispetto al Piano Strategico 2016-2022 e alla prima rispetto al Programma Triennale 2019-2021.

**5. E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione? Si**

Commenti:

**A** – *se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico:*

Tra le 5 aree strategiche di intervento presenti nel Piano Strategico 2016-2022 si cita l'area organizzazione, che è declinata in 3 ambiti: Comunicare l'Ateneo quale soggetto scientifico e didattico di alto livello, sia da parte della comunità scientifica nazionale e internazionale che dalla società; Ridisegnare il modello organizzativo e Ridisegnare il modello logistico dell'Ateneo.

**B** – *se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)*

Da tale area strategica/ambiti discendono i 4 obiettivi strategici del Piano della Performance 2020-2022, la cui responsabilità ricade unicamente in capo al personale dirigenziale.

**6. Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti? No**

**7. Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate? No**

#### Commento

Come riportato nello SMVP 2020 (pag. 7 e 8) e nel Piano della Performance (pag. 16 e 17), il processo di programmazione è così strutturato.

Il **Direttore Generale**: ha la responsabilità dell'identificazione degli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici, a seguito di riunioni con i Dirigenti, e avvia il processo di assegnazione e di condivisione degli obiettivi con i Dirigenti.

I **Dirigenti**, contribuiscono a definire con il Direttore Generale la pianificazione operativa derivante dalle linee strategiche e dagli obiettivi operativi; declinano ai Responsabili da loro coordinati, anche di categoria EP, gli obiettivi e valutano la performance individuali del personale afferente alla Ripartizione di competenza; monitorano mediante incontri informali l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati alle Strutture di competenza.

I **Direttori dei Dipartimenti**: monitorano mediante incontri informali l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati al personale tecnico amministrativo afferente al Dipartimento di competenza e valutano le prestazioni individuali del personale tecnico amministrativo afferente al Dipartimento di competenza.

**8. È stato attivato un sistema di controllo di gestione? Si**

#### Commenti

**A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale**

Sulla base di una nota, richiesta dal NdV, l'Ateneo ha esplicitato quanto programmato. Il sistema di controllo di gestione è in fase di implementazione ed è stato costituito l'Ufficio del Controllo di gestione che, tra le altre, espleta anche funzioni diverse quali ad esempio il supporto al monitoraggio dei bilanci degli organismi partecipati dell'Ateneo. L'Ufficio è attualmente composto da una unità di personale. La fase di implementazione del sistema di controllo di gestione parte dalla ridefinizione dei piani dei conti di contabilità analitica e generale, resasi necessaria per l'adeguamento alla sopravvenuta normativa ministeriale.

E' in corso di redazione il nuovo piano dei conti per la cui definizione ci si avvale anche della collaborazione del Cineca al quale è stata affidata l'attività tecnica di implementazione nel sistema informativo nonché il supporto alla redazione dello stesso piano dei conti. Tali attività, affidate ex delibera del Consiglio di Amministrazione del 13.07.2020, hanno avuto inizio in data 15.09.2020.

Attualmente il sistema informativo U-Gov contabilità consente, in contabilità analitica, anche la creazione di appositi progetti contabili (utilizzati ad esempio nell'ambito della Programmazione Triennale 16-18 e 19-21 e del Programma triennale dei lavori pubblici) e di conseguenza la stampa di report delle risultanze della relativa attività gestionale sia in pdf che in excel con la possibilità di successiva rielaborazione, extra procedura, dei dati. Tale meccanismo, allo stato attuale, viene utilizzato per la gestione contabile di particolari progetti e dei progetti finanziati dall'esterno o dall'Ateneo stesso, anche in regime di cofinanziamento. Tale sistema risponde ad una logica progettuale, specifica.

Al fine di consolidare tale sistema e nell'ottica di creare in breve tempo sia un collegamento tra obiettivi e bilancio, sia di addivenire ad un 'primo stadio' di controllo di gestione, dal 2021 sarà introdotto un nuovo strumento di analisi di contabilità analitica che consente un monitoraggio dell'impiego delle risorse finanziarie rispetto a singoli obiettivi. A tale riguardo si rinvia alla risposta B.

Si rileva, altresì, che nel 2020 l'Ateneo ha realizzato nell'ambito del Progetto Good Practice la rilevazione in termini di costi/efficienza. La rilevazione è terminata nel mese di luglio 2020; si è in attesa dei risultati completi che permetteranno la valutazione del costo totale e unitario sostenuto dall'Ateneo per produrre un determinato risultato in relazione ai 53 servizi amministrativi analizzati. Tale analisi permetterà altresì il confronto con gli altri Atenei che aderiscono al Progetto.

**B** - *se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale)*

E' stata avviata, in fase sperimentale e con riguardo alla redazione del prossimo budget per l'anno 2021, l'implementazione nel sistema informativo di contabilità U-Gov delle cd. dimensioni analitiche. Le dimensioni analitiche sono una ulteriore dimensione di analisi di Contabilità Analitica di U-Gov che si prestano ad essere utilizzate in base alle esigenze informative dell'Ateneo, e che affiancano le Unità Analitiche, le Voci Coan ed eventuale Progetto permetteranno di monitorare i costi a consuntivo. Tale sistema riguarderà inizialmente gli obiettivi di performance al fine di assicurare il collegamento tra bisogno informativo del soggetto attuatore e relative informazioni economico-finanziarie elaborabili a consuntivo. A tal fine con nota del Direttore Generale del 03.09.2020 è stato richiesto ai Dirigenti di comunicare gli obiettivi di performance per l'anno 2021 e relative risorse (costi/ricavi) da implementare sottoforma di dimensioni analitiche nell'ambito del budget per l'anno 2021. Trattasi pertanto di una implementazione graduale del sistema di controllo di gestione strettamente connessa agli obiettivi di performance.

**C** - *se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori:*

Attualmente i dati raccolti non vengono utilizzati ai fini del monitoraggio dei risultati. Potranno esserlo a partire dal 2021 (v. risposta B) sulla base delle relazioni dei soggetti attuatori anche avvalendosi delle risultanze sulle relative dimensioni analitiche.

## **9. Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza? Si**

### Commenti

**A** - *se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP:*

E' una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP 2020.

**B** - *se è un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti):*

E' un attività programmata, in fase di realizzazione. Non ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza.

**C** - *quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder):*

L'utenza coinvolta ha ricompreso studenti, personale tecnico amministrativo, personale docente, assegnisti di ricerca e dottorandi.

**D** - *quali strumenti, specificando in particolare se sono utilizzati solo questionari e quali ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) o anche altri strumenti (focus group, interviste, audit AQ, altro)*

Lo strumento per la rilevazione della customer satisfaction sono i questionari del Progetto Good Practice.

**E** - *quale è l'utilizzo dichiarato o evinto (es. influisce sulla programmazione della performance - indicando se strategica o operativa; influisce sulla valutazione della performance - indicando se organizzativa individuale; altro)*

Nel SMVP 2020 e Piano della Performance 2020-2022 si esplicita che l'Ateneo ha aderito al Progetto Good Practice al fine di migliorare gli indicatori di performance organizzativa, di monitorare il grado di soddisfazione dei servizi erogati e garantire l'integrazione tra performance e bilancio. La rilevazione della *customer satisfaction* risponde alle seguenti finalità: rilevare il grado di soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi offerti; rilevare esigenze, bisogni e aspettative generali e specifici dei diversi target e gruppi di utenti; - raccogliere idee e suggerimenti; verificare l'efficacia delle policies; rafforzare il livello di comunicazione, di dialogo e di fiducia degli stakeholder.

Dalla documentazione citata si evince che i risultati delle rilevazioni saranno utilizzati come base per migliorare gli indicatori di performance organizzativa.

**F** - *se l'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente:*

Non sono state effettuate rilevazione della soddisfazione dell'utenza negli anni precedenti.

## **10. Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato? SI**

### Commenti

**A** - *se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima*

Sulla base di una nota, richiesta dal NdV, l'Ateneo ha esplicitato quanto programmato. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2020 riporta il cronoprogramma delle seguenti macrofasi: Entro il 15 dicembre: Predisposizione aggiornamento del Sistema di misurazione e Valutazione della Performance, da sottoporre al parere del Nucleo di Valutazione; Entro il 31 dicembre: Approvazione Bilancio di Previsione; Entro il 31 gennaio: Definizione obiettivi, condivisione, approvazione SMIVAP, Piano Performance e PTPCT.

Di norma nel mese di settembre si avviano le attività per la predisposizione del Bilancio di Previsione con apposite comunicazioni del Direttore Generale e del Dirigente di riferimento indicando i termini per la predisposizione da parte degli attori coinvolti, dipartimenti e uffici, delle rispettive previsioni di spesa che, al fine di conseguire il rispetto del principio del pareggio di bilancio, trovano esatta quantificazione a seguito dell'interlocuzione tra i vari attori coinvolti ( Rettore, Direttori di Dipartimento, Direttore Generale, Dirigenti e Capi degli Uffici).

Al fine di pervenire alla elaborazione di stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi - a seguito di apposita nota emanata dalla Direzione Generale, recante la richiesta alle aree dirigenziali di comunicare, nell'ambito della predisposizione del Budget per l'anno 2021, gli obiettivi che si intendono perseguire, potranno essere esplicitati nel Piano delle Performance per l'anno 2021 le risorse finanziarie collegate al raggiungimento dei relativi obiettivi.

Trattasi pertanto di un processo di budgetizzazione delle risorse finanziarie che si implementerà nel corso del 2021 attraverso lo strumento delle c.d. 'dimensioni analitiche' (v. risposte a domanda nr. 8).

La gestione della programmazione triennale in contabilità analitica, della programmazione dei lavori pubblici attraverso la creazione di apposito/i progetto/i in contabilità analitica (v. risposta

8 A) e l'introduzione di un primo strumento di contabilità analitica (dimensioni analitiche, v risposta 8 B) con riferimento alla quantificazione finanziaria e relativo monitoraggio degli obiettivi di performance (dal 2021) rappresentano pertanto una 'prima integrazione' tra bilancio e gestione dei cicli di performance in aderenza, seppure non ancora completa, a quanto auspicato nelle 'Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane emanate nel gennaio 2019'.

*B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti* **NO**

*C - se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l'intenzione di perseguire l'integrazione nel prossimo futuro* **SI**.

Il NdV è consapevole delle carenze dell'Ateneo sul fronte del collegamento tra la programmazione strategica e le diverse fasi della gestione economica, che sono state analizzate e discusse durante le audizioni (con il Direttore Generale, la Dirigente della ripartizione Risorse Umane e Comunicazione, il Dirigente della Ripartizione Economico Patrimoniale, il Delegato del Rettore al Bilancio e il Delegato per il coordinamento delle attività di pianificazione in materia di performance e di prevenzione della corruzione e della trasparenza) e riportate anche come raccomandazioni nella documentazione del NdV (Validazione della Relazione sulla Performance e Parere sullo SMVP). Il NdV apprezza l'impegno dichiarato dall'Ateneo di portare a termine il processo di innovazione gestionale necessario per giungere alla definizione del collegamento tra obiettivi strategici, risorse impiegate ed efficacia dei risultati conseguiti.

**11. Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?** **NO**

**12. Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?**

La condivisione è garantita dall'approvazione del Piano della Performance dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico.

**13. Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?**

Il Piano della Performance è stato pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito di Ateneo nella sezione avvisi.

Il contenuto del Piano è stato condiviso in riunioni informali tra il Direttore Generale, i Dirigenti, il Personale Tecnico Amministrativo e i Direttori dei Dipartimenti.

Il NdV raccomanda all'Ateneo di programmare una serie di incontri sia alla fase di pianificazione degli obiettivi sia in quella di condivisione dei risultati per favorire una maggiore comprensione del ciclo della performance da parte del personale. Il NdV chiede di trovare una rendicontazione di tale attività nella Relazione sulla performance.

**14. Eventuali altre osservazioni**

### Monitoraggio del ciclo della performance del 2019.

La Relazione annuale RPCT anno 2019 è stata verificata dal NdV in data 30/04/2020. In quella circostanza il NdV ha formulato le seguenti raccomandazioni: potenziare il sistema di monitoraggio/verifica documentato per le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT 2020-2022; dare seguito con tempestività a quanto programmato con riferimento all'adozione di procedure informatiche, per la raccolta, il trattamento, e la gestione delle segnalazioni di illeciti, dotate di caratteristiche tali da assicurare la riservatezza e rendere operativo il **divieto di pantouflage**. Infine, rilevato che nella documentazione analizzata venivano sottolineate delle carenze di personale, di risorse finanziarie e di competenze. Il Nucleo ha sottoposto all'attenzione del Direttore Generale la necessità di potenziare il personale e attivare specifici corsi di formazione per colmare le rilevate carenze di competenze nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La rendicontazione con riferimento agli obiettivi individuali del Direttore Generale, che sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, è contenuta nella Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dal Direttore Generale nell'anno 2019. Il NdV nella sua funzione di OIV ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance del Direttore generale e sottoposto al Rettore (in data 11/06/2020) una proposta di valutazione. La Relazione è stata approvata dal CdA in data 30.06.2020.

La Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata dal CdA e Validata dal NdV/OIV in data 30/06/2020. La Relazione sulla Performance 2019 era stata anticipata informalmente al NdV in un'ottica di collaborazione dall'Amministrazione in data 29 aprile 2020. Il Nucleo ha suggerito alcune modifiche con un duplice scopo: da un lato, rendere più chiaro e comprensibile anche ad un lettore non esperto i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder; dall'altro approfondire l'analisi e le informazioni fornite su alcuni specifici ambiti. Le modifiche sono state recepite nella versione approvata dal CdA e il NdV/OIV ha validato la Relazione. In questo processo il NdV/OIV ha interloquuto con continuità con l'amministrazione organizzando diversi momenti di confronto, come documentato nel Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla Performance. In quel contesto, il NdV ha formulato le seguenti raccomandazioni: un ulteriore impegno nella definizione di azioni la cui responsabilità è esclusivamente dell'amministrazione e di indicatori in grado di valutare l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo; procedere a mettere in chiara evidenza un collegamento tra obiettivi strategici, risorse impiegate ed efficacia dei risultati conseguiti, procedendo con tempestività ad implementare le azioni programmate a questo fine riportate nella Relazione sulla Performance 2019; infine di dare puntuale riscontro nella Relazione 2020 degli esiti del monitoraggio delle performance derivante dalle rilevazioni che sono in corso di realizzazione nell'ambito del progetto *Good Practice*, in particolare con riferimento alla *Customer Satisfaction*.

L'Attestazione degli obblighi di pubblicazione è stata effettuata dal NdV/OIV in data 28/07/2020. In tale documento, al fine di ottimizzare la trasparenza, intesa anche come accessibilità totale delle informazioni concernenti i vari aspetti dell'organizzazione e degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse, il NdV/OIV ha raccomandato all'Ateneo di corredare ogni sottosezione del sito istituzionale dedicato alla "Amministrazione trasparente" con un testo sintetico che ne agevoli la consultazione, soprattutto laddove la complessità e la numerosità dei riferimenti lo richieda. In particolare, ha suggerito anche di inserire, quando necessario, i link a eventuali regolamenti e linee guida di Ateneo riguardanti i processi trattati nelle sottosezioni, in grado di completare l'informazione e agevolare l'interpretazione dei documenti esposti.

### Ciclo della performance 2020.

Il ciclo di gestione della performance per l'anno 2020 è stato anche influenzato dalle conseguenze dell'emergenza epidemiologica COVID-19, che ha comportato uno slittamento delle tempistiche previste nel cronoprogramma stabilito nel Piano della Performance 2020-2022 e nello SMVP.

Il Documento di Politica e Programmazione 2019-2021 è stato approvato dal SA e dal CdA 20/01/2020 e il Programma Triennale 2019-2021 è stato approvato dal SA e dal CdA il 11/02/2020.

Il SMVP 2020, dopo il Parere del NdV/OIV inviato in data 19/02/2020, è stato approvato dal CdA e dal SA rispettivamente nelle sedute dell'8/04/2020 e del 23/06/2020. Il SMVP ha introdotto apprezzabili miglioramenti con riferimento a: maggiore chiarezza delle dimensioni oggetto di valutazione (declinate nelle Schede), misurazione del grado di differenziazione delle valutazioni, chiara indicazione delle tempistiche delle varie fasi, in particolare per la misurazione e valutazione dei risultati.

Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 08/04/2020, successivamente rimodulato per cambiamenti strategici organizzativi, del target relativo all'obiettivo O.O.5, nella seduta del 06/05/2020 e approvato dal Senato accademico nella seduta del 23/06/2020. Di conseguenza l'assegnazione obiettivi di performance a ciascun Dirigente da parte del DG è avvenuta in data 08/05/2020.

Nella Verifica dell'integrazione degli obiettivi del PTPCT nel Piano della performance 2020-2022 (30/04/2020) il NdV ha suggerito di esplicitare in modo più chiaro gli indicatori e le procedure di verifica dei target. In particolare il NdV ha evidenziato l'opportunità di fissare target che consentano di valutare l'efficacia delle procedure per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza.

Il Piano post lock down fase 2 e 3 (approvato dal SA in data 23/06/2020 e dal CdA in data 25/06/2020) ha programmato una serie azioni sotto la responsabilità del Direttore Generale e di Dirigenti (in alcuni casi corresponsabili con i Prorettori).

Il monitoraggio e la eventuale rimodulazione degli obiettivi, da realizzare come da cronoprogramma del SMVP 2020 entro il 30 luglio 2020, con del D.G. (prot. n. 55436) del 07/07/2020 è stata posticipata al 15/9/2020. Il NdV rileva che la data non è stata rispettata e la rimodulazione è ancora in corso.