



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

DOCUMENTO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

23 febbraio 2017



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Sommario

1 PREMESSA	3
2 METODO E PROCESSO DI VALIDAZIONE	4
2.1 PRINCIPI GENERALI	5
2.2 PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI	5
2.3 METODI DI VERIFICA E TEST EFFETTUATI	6
3 CRITERI DI ANALISI E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE	7
4 RISULTATI DELL’ANALISI	8
5 DECISIONE DEL NUCLEO IN MERITO ALLA VALIDAZIONE	9
ALLEGATI	10
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 1	11
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 2	13
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 3	16
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 4	23
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 5	25
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 6	27
ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N.7	2730



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

1 PREMESSA

In base all’art. 14 c.14, lettera c, del D.Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione, che ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettera r) della Legge 240/2010 svolge le funzioni attribuite all’OIV dal D.lgs. n. 150/2009, ha il compito di validare la Relazione sulla performance redatta dall’amministrazione assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione.

La Relazione sulla performance è un documento teso ad evidenziare, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, «i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato».

La Delibera 6/2012 della CIVIT ha definito le linee guida per la validazione della Relazione sulle performance da parte degli OIV con riferimento, in articolare, all’oggetto, al processo metodologico e alla formalizzazione.

Recentemente l’ANVUR, cui il D.L. 69/2013 convertito nella L. 98/2013 ha attribuito la competenza sulla valutazione delle attività amministrative delle Università e degli Enti di ricerca Pubblici, ha emanato delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo delle Performance delle Università in cui si invitano i NdV ad arricchire il documento di validazione con contributi critici e prospettive per l’adeguamento della gestione del ciclo integrato della performance secondo gli orientamenti descritti nelle Linee Guida. Tuttavia, tenuto conto che nelle “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance nelle Università statali italiane” del luglio 2015, l’ANVUR ha previsto che il nuovo impianto metodologico per la realizzazione del ciclo di gestione della performance decorrerà dall’annualità 2016, il Nucleo per la validazione della Relazione sulla Performance ha ritenuto di continuare ad attenersi alle linee guida tracciate dalla CIVIT. In particolare, la metodologia e il processo definiti dal presente documento sono stati elaborati coerentemente alla delibera n. 6/2012 della CIVIT, avente per oggetto le “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*” e n. 5/2012. Per l’anno 2015, infatti, gli Organi di gestione e governo dell’Ateneo hanno avviato e concluso il Ciclo di gestione della *Performance* secondo le indicazioni delle delibere CIVIT e anche la *Relazione sulla Performance 2015* è stata predisposta in conformità alla delibera CIVIT n. 5/2012.

La Relazione oggetto della validazione si riferisce ai risultati di performance per l’anno 2015, e contiene i risultati della performance organizzativa e individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

In data 29.11.2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Relazione sulla Performance 2015, successivamente trasmessa per i provvedimenti di competenza.

Il Nucleo di Valutazione per procedere alla validazione della Relazione, ha analizzato i seguenti documenti:

- Piano della Performance 2015 – 2017;
- Relazione sulla Performance 2015;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal CdA nella seduta del 1 luglio 2015;
- Documenti approvati dal Nucleo sul Ciclo della Performance dell’anno 2015.

In aggiunta, il Presidente segnala ai componenti di aver effettuato dei colloqui con l’Amministrazione, in particolare con il Direttore Generale, con il personale dell’Area della programmazione triennale e del



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

controllo gestionale e della qualità con il Presidente del Collegio dei revisori dei conti al fine di approfondire alcune tematiche emerse dall’analisi dei suddetti documenti.

L’attività di validazione è stata eseguita utilizzando le linee guida dettate dalla CiVIT nella delibera 6/2012, attraverso un attento esame dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e valutando in particolare i seguenti aspetti:

- conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alla indicazioni della delibera CiVIT n. 5/2012;
- attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- comprensibilità della relazione, anche per i cittadini e le imprese per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Il NdV nel corso del processo di validazione ha inoltre tenuto conto:

- delle specifiche problematiche dell’Ateneo G. D’Annunzio in relazione all’attivazione del secondo ciclo della Performance nel 2015;
- del confronto diretto con i Responsabili amministrativi che lavorano sul tema della performance.

Il presente documento specifica il metodo, il processo e risultati della verifica della Relazione sulla Performance, approvata dal CdA in data 29.11.2016.

2 METODO E PROCESSO DI VALIDAZIONE

La metodologia e il processo definiti dal presente documento sono stati elaborati coerentemente alla delibera n. 6/2012 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, avente per oggetto le “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*”.

La validazione della Relazione è prevista dall’art. 14, comma 4, lettera c) del Dlgs 150/2009 ed è l’atto che attribuisce efficacia alla Relazione.

Sulla base di tali documenti, la validazione da parte del Nucleo deve attestare la comprensibilità, conformità e attendibilità e rilevanza dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione ed è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del Dlgs 150/2009.

La metodologia di validazione utilizzata nel presente documento è stata impostata in modo da rendere evidenti all’amministrazione le motivazioni alla base di tale decisione, anche al fine di consentirle di ricercare idonee e future soluzioni volte a superare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.

2.1 PRINCIPI GENERALI

Il processo di validazione e la metodologia di validazione si ispirano ai seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. attendibilità;
3. rilevanza;
4. ragionevolezza;
5. dialogo
6. evidenza e tracciabilità;
7. verificabilità.



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Ai fini della validazione della Relazione sulla performance il Nucleo opera coerentemente ai principi di indipendenza e imparzialità.

2.2 PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI

La validazione della Relazione è il risultato di un processo che ha coinvolto più soggetti e, in particolare, i seguenti:

- L’Amministrazione (con particolare riferimento all’Area Pianificazione e controllo e alla Direzione Generale) che, ha elaborato, adottato e trasmesso la Relazione al Nucleo per la verifica. Inoltre, l’Amministrazione è stata interpellata al fine di acquisire tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi).
- Il Nucleo che ha revisionato la Relazione, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nella delibera n. 6/2012 della CIVIT.

Il processo di validazione si basa sullo svolgimento delle seguenti fasi:

- Il Nucleo riceve dall’amministrazione la Relazione di performance che è stata adottata nei termini previsti dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT.
- Il Nucleo definisce la metodologia di validazione e programma le verifiche.
- Il Nucleo, coadiuvato dall’ufficio di supporto, compie una fase istruttoria nella quale acquisisce tutte le informazioni necessarie (elementi probativi) ed effettua i test necessari, evidenziandone le risultanze attraverso apposita documentazione (carte di lavoro).
- Il Nucleo realizza, ove ne ravvisi la necessità, una interlocuzione con l’amministrazione al fine di acquisire ulteriori informazioni, verificare e risolvere eventuali criticità e/o discordanze emerse nel processo di verifica.
- Il Nucleo elabora e formalizza il documento di validazione e lo trasmette alla amministrazione e gli organi competenti secondo le modalità previste dalla delibera n. 6/2012.
- L’amministrazione invia la Relazione sulla performance, unitamente al documento di validazione, all’ANVUR e al Ministero dell’economia e delle finanze.
- L’amministrazione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale della Relazione sulla performance unitamente al documento di validazione.
- Il Nucleo verifica l’adempimento di tale obbligo di pubblicazione.

2.4 METODI DI VERIFICA E TEST EFFETTUATI

Come precedentemente evidenziato, gli **obiettivi conoscitivi** dell’attività di verifica sono tre:

1. la *conformità* della Relazione alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009 e alle indicazioni della CIVIT;
2. la *comprensibilità* della Relazione
3. l’*attendibilità e la rilevanza dei dati e delle informazioni contenuti* nella Relazione.

2.4.1 I METODI DI RILEVAZIONE DELLE EVIDENZE

L’evidenza è costituita da qualsiasi informazione utilizzata dal Nucleo per determinare se l’entità o il dato che viene verificato è conforme ai criteri o agli obiettivi della verifica. La delibera n. 6/2012 della CIVIT e i

Nucleo di Valutazione

comuni standard professionali dell'attività di *auditing* richiedono che le conclusioni di chi effettua l'attività di verifica siano basate su evidenze sufficienti, affidabili, rilevanti e pertinenti.

L'evidenza può includere le osservazioni del Nucleo, gli appunti presi durante le interviste, il materiale estratto dalla corrispondenza o dalla documentazione interna e il risultato delle procedure di test di verifica. Le evidenze sono riportate nelle carte di lavoro redatte conformemente a quanto indicato nella delibera n. 6/2012 della CiVIT.

Ai fini di rafforzare il grado di affidabilità/attendibilità/solidità che caratterizza le evidenze si cercherà, laddove possibile, di privilegiare:

- evidenze ricavate da fonti esterne (che sono molto più affidabili di quelle ottenute all'interno dell'organizzazione).
- evidenze ricavate da soggetti competenti (si deve sempre considerare la competenza e la professionalità di colui che ha fornito l'informazione o l'evidenza, indipendentemente dal fatto che egli sia interno od esterno all'organizzazione).
- evidenze oggettive (l'evidenza oggettiva è preferibile all'evidenza che richiede giudizi od interpretazioni).

Il Nucleo utilizza la propria capacità di giudizio professionale per valutare quale materiale abbia valenza significativa e diretta per l'obiettivo di verifica e quale non sia rilevante. Sono da valutare sia la qualità sia la quantità dell'evidenza al fine di giungere alla cosiddetta "evidenza appropriata e sufficiente".

I **metodi di rilevazione delle evidenze** utilizzabili dal Nucleo sono i seguenti

1. Esame documentale: consiste nell'esame di documenti.
2. Interviste al personale: le interviste sono pianificate e organizzate attentamente; esse seguono uno schema preciso e sono documentate attraverso verbali e/o nelle carte di lavoro o con corrispondenza.
3. Osservazioni e la raccolta di evidenze dirette: si può ricorrere a screen shots, o print screen, mappature dei processi, l'osservazione delle attività degli addetti, ecc.
4. Ricalcoli: si tratta di test di dettaglio utilizzabili, ad esempio, per individuare possibili errori materiali.
5. Conferme: conferme da terzi dei dati e delle informazioni riportate (es. da clienti, fornitori, ecc.)

2.4.2 TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE

In coerenza a quanto stabilito dalla delibera n. 6/2012 della CiVIT e dai comuni standard professionali dell'attività di auditing, è necessario garantire la tracciabilità di quanto è effettuato nel processo di verifica e validazione della Relazione. Un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito è dunque fondamentale e si realizzerà per mezzo della predisposizione e la conservazione, a cura del Nucleo, di tutte le carte di lavoro.

Le carte di lavoro servono dunque a comprovare l'avvenuta pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione; a comprovare l'avvenuta verifica necessaria per procedere alla validazione; a costituire gli elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dal Nucleo di validità, o non validità, della Relazione.

Le conclusioni raggiunte attraverso le carte di lavoro costituiscono la base per le motivazioni del giudizio di validazione. Nelle carte di lavoro sono formalizzate, in una apposita sezione di sintesi, le conclusioni raggiunte e le considerazioni che hanno portato alla validazione o alla non validazione.



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

3 CRITERI DI ANALISI E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

L’analisi della Relazione sulla performance è operata in maniera analitica per ogni sezione e paragrafo della Relazione sulla performance. Per ognuno di tali elementi, applicando il metodo di analisi descritto in precedenza, si esprime un giudizio specifico sui tre indicatori rilevanti,

- La conformità della sezione della Relazione alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009 e alle indicazioni della CIVIT;
- la comprensibilità della sezione della Relazione,
- l’attendibilità e la rilevanza dei dati e delle informazioni contenuti nella sezione della Relazione.

La scala di valutazione è articolata su tre livelli. In particolare:

- a. *Conformità*: punteggio 1 (pienamente conforme); punteggio 0 (parzialmente conforme); punteggio -1 (non conforme).
- b. *Comprensibilità*: punteggio 1 (pienamente conforme); punteggio 0 (parzialmente conforme); punteggio -1 (non conforme).
- c. *Attendibilità/rilevanza*: punteggio 1 (pienamente conforme); punteggio 0 (parzialmente conforme); punteggio -1 (non conforme).

La scala di valutazione è applicata all’unità elementare di valutazione. L’unità elementare di valutazione è costituita dal sotto-paragrafo. Se in una data sezione della Relazione non dovesse esistere un sotto paragrafo, l’unità elementare sarà il paragrafo. Se non dovesse esistere un paragrafo, l’unità elementare sarà la sezione stessa.

Ogni unità elementare di valutazione non verrà validata se il punteggio ottenuto applicando la somma dei tre indicatori sarà uguale o inferiore a 0. La motivazione dettagliata dell’attribuzione di ognuno dei giudizi è rinvenibile nelle carte di lavoro allegate al presente documento.

La Relazione sulla performance non sarà validata se più del 51% delle singole unità elementari di valutazione non otterranno la validazione.

La Relazione delle performance sarà pienamente validata se il 100% delle unità elementari di valutazione otterrà la validazione.

Nei restanti casi la validazione avverrà con riserva, sottoponendo al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi competenti, gli specifici rilievi, a fini di una valutazione di merito.

4 RISULTATI DELL’ANALISI

Il prospetto seguente riassume i risultati dell’analisi condotta dal Nucleo. Tali risultati sono la sintesi del processo di valutazione analitica contenuto nelle carte di lavoro allegate.

Nucleo di Valutazione

Unità di valutazione	Criteri di valutazione	Score	Impatto per la validazione	Dettaglio
Sezione 1 - “Presentazione della Relazione”	Conformità	0	Validato	Carta di lavoro n.1
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	somma	2		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo 2.1 – “Il contesto esterno di riferimento”	Conformità	0	Validato	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	somma	2		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo - 2.2 – “L’amministrazione”	Conformità	0	Validato	Carta di lavoro n. 2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	somma	1		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo - 2.3 – “I risultati raggiunti”	Conformità	-1	Non validato	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	somma	-2		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo - 2.4 – “Le criticità e le opportunità”	Conformità	0	Validato	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	somma	2		
Sezione 3 “Obiettivi: Risultati Raggiunti e Scostamenti” - paragrafo - 3.1 – “L’albero della performance”	Conformità	1	Validato	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	somma	3		
Sezione 3 “Obiettivi: Risultati Raggiunti e Scostamenti” -Paragrafo 3.2 “obiettivi strategici”	Conformità	-1	Non Validato	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	somma	0		
Sezione 3 “Risultati Raggiunti e Scostamenti” - Paragrafo 3.3 “obiettivi operativi”	Conformità	1	Validato	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	somma	2		
Sezione 3 “Risultati Raggiunti e Scostamenti” - Paragrafo 3.4 “obiettivi individuali” e Paragrafo 4 “Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale”	Conformità	-1	Non Validato	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	somma	0		
Sezione 5 - “risorse, efficienza ed economicità”	Conformità	-1	Non validato	Carta di lavoro n.4
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	somma	-2		
Sezione 6 - “Pari Opportunità e bilancio di genere”	Conformità	-1	Non validato	Carta di lavoro n.5
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	somma	-2		
Sezione 7 “Il processo di redazione della relazione sulla performance” -paragrafo 7.1	Conformità	1	Validato	Carta di lavoro
	Comprensibilità	1		

Nucleo di Valutazione

Unità di valutazione	Criteri di valutazione	Score	Impatto per la validazione	Dettaglio
“Fasi, soggetti, tempi e responsabilità”	Attendibilità/rilevanza	1		n.6
	somma	3		
Sezione 7 “Il processo di redazione della relazione sulla performance” -paragrafo 7.2 “Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance”	Conformità	0	Validato	Carta di lavoro n.6
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	somma	1		

5 DECISIONE DEL NUCLEO IN MERITO ALLA VALIDAZIONE

In conclusione, avendo anche preso atto del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuato con riferimento al 31 agosto 2015 e di alcuni successivi provvedimenti adottati dal Direttore Generale per rimuovere eventuali criticità di ostacolo alla loro realizzazione, il **Nucleo di Valutazione ritiene di poter validare** la Relazione sulla performance 2015 **con le riserve** appresso enunciate.

Il Nucleo rileva una criticità nella gestione della Performance individuale legate al fatto che alcune strutture periferiche dell’Ateneo (Dipartimenti, Centro ITAB, Scuola di Medicina e Scienze della Salute) sono rimaste prive di obiettivi operativi e non sono stati assegnati obiettivi individuali. Sebbene il dettaglio sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali di tutto il personale dipendente, ed i correttivi applicati per poter attribuire un punteggio individuale, non sono oggetto di validazione da parte dell’Oiv, secondo quanto previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012 “Linee guida alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance” alla sezione 3.4 relativa agli obiettivi individuali, si rileva che tali correttivi non appaiono del tutto in linea con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2015.

Tale inadempimento è palese, anche se si prende atto delle motivazioni addotte dal Direttore Generale e formalizzate dallo stesso con lettera prot. 67451 del 23.12.2016, in risposta a richiesta scritta del Presidente del Nucleo con nota prot. 66699 del 20.12.2016, vedi documentazione allegata.

A tal proposito, si rileva inoltre che il Nucleo nella riunione del 22.11.2016 aveva preso in esame una copia della Relazione della Performance inviata dal Direttore Generale con nota prot. 52679 del 17 ottobre 2016. In tale riunione, il Nucleo, pur segnalando che la Relazione non era stata ancora sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione e rinviandone l’esame ai fini della sua validazione ad una seduta successiva all’invio di una versione della Relazione sulla Performance approvata dal CdA, aveva segnalato le suddette criticità nella gestione della performance individuale, raccomandando l’amministrazione di superarle nella Relazione prima della sua approvazione definitiva da parte del CdA (vedi estratto verbale seduta NdV 22.11.2016 in allegato).

Il Nucleo invita pertanto il CdA a porre particolare attenzione all’utilizzo dei risultati della performance individuale nell’attribuzione dei premi di cui al titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Il Nucleo rileva inoltre il mancato rispetto delle tempistiche previste per la consegna della relazione sulla performance 2015, il 29 novembre 2016 in notevole ritardo rispetto alla data del 30 giugno prevista dal D. Lgs. 150/2009 e, alla luce delle problematiche rilevate, suggerisce:

- l'assegnazione degli obiettivi, sia operativi che individuali, deve essere effettuata in fase di avvio del ciclo della performance e non in corso;
- la previsione di giornate formative inerenti la gestione integrata del ciclo della performance dedicate al personale TAB per una maggiore comprensione della tematica.



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo ritiene inoltre di formulare una serie di riserve di carattere generale che riguardano:

- la mancata adozione degli standard di qualità dei servizi al 31 dicembre 2015;
- la mancanza di una chiara attribuzione di tutti gli obiettivi operativi assegnati nel Piano della Performance alle varie strutture al personale ad esse afferenti, con i relativi pesi percentuale;
- l’assenza di specifici obiettivi individuali preventivamente assegnati, con i relativi pesi percentuale, al personale sia con che senza incarichi di responsabilità;
- insufficiente descrizione del processo di definizione degli obiettivi nella fase di assegnazione degli stessi a tutto il personale sottoposto a processi di valutazione che appare comunque eccessivamente parcellizzato e poco pianificato;
- l’insufficiente partecipazione di tutte le componenti dell’Ateneo alle attività di programmazione e controllo, con un particolare ritardo a carico delle unità organizzative che non afferiscono direttamente all’Amministrazione centrale;
- l’assenza di un chiaro collegamento del Ciclo della Performance agli aspetti economici e finanziari, suggerendo uno sforzo in direzione dell’integrazione tra ciclo del bilancio e ciclo della performance;

Nonostante gli evidenti progressi, la Relazione sulla Performance 2015, risente ancora, dunque, di alcune significative limitazioni per le quali si raccomanda il superamento anche sulla base di quanto previsto nelle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università italiane” recentemente emanate dall’ANVUR.

Infine, tenendo esplicitamente conto di quanto previsto dalle linee guida dell’ANVUR, il Nucleo auspica, ai fini della gestione del Ciclo della Performance per l’anno 2016:

- l’inserimento nella Relazione sulle performance di una descrizione del processo di condivisione interna di valutazione della performance organizzativa e individuale (quali colloqui personali e riunioni di area) e della comunicazione interna rispetto alle metodologie e dei processi di valutazione;
- una maggior integrazione tra Amministrazione, NdV e Organi di Governo, che non si limiti allo scambio formale di documenti, al fine di favorire l’utilizzo dei risultati della performance nel processo decisionale complessivo;
- un avvio a regime dell’intero ciclo delle performance a partire dal 2016, nel pieno rispetto delle tempistiche previste dalla normativa.

ALLEGATI

- Carta di lavoro n. 1
- Carta di lavoro n. 2
- Carta di lavoro n. 3
- Carta di lavoro n. 4
- Carta di lavoro n. 5
- Carta di lavoro n. 6
- Carta di lavoro n. 7



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 1

Verifica della **Sezione 1** della Relazione sulla Performance 2015, intitolato “Presentazione della relazione e indice”.

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della sezione 1 della Relazione sulla Performance, intitolato “Presentazione della relazione e indice” (pp.2-3).

Sintesi della sezione oggetto di valutazione

La sezione 1 “Presentazione della relazione e indice” secondo la delibera CIVIT 5/2012 dovrebbe riportare, in una unica sezione, la presentazione da parte dell’organo di indirizzo politico amministrativo del documento e dovrebbe riportarne le principali caratteristiche.

La sezione in oggetto descrive in termini generali le caratteristiche del documento e i criteri con i quali è stato redatto. La sezione contiene, altresì, l’indice dettagliato del documento.

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

La **conformità** dei contenuti a quanto previsto dalla delibera CIVIT n. 5 del 2012 è **parziale** per la presenza di una sezione aggiuntiva relativa alla valutazione comportamentale e relativo algoritmo per la valutazione finale.

2.2 COMPRESIBILITÀ DEI CONTENUTI

Tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CIVIT, la **comprensibilità** dei contenuti è **piena**. La breve relazione introduttiva utilizza un linguaggio chiaro e interpretabile anche dai non addetti ai lavori.

2.3 ATTENDIBILITÀ E RILEVANZA DEI CONTENUTI

L’**attendibilità** e la **rilevanza** dei contenuti, che fanno riferimento principalmente alla normativa di riferimento, sintetizzando brevemente le principali caratteristiche e l’indice del documento, sono **soddisfacenti**. L’indice riporta l’articolazione dei contenuti effettivi della relazione.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nel processo di verifica il Nucleo ha verificato la coerenza dell’indice con l’articolazione effettiva della relazione. Questa sezione non ha richiesto particolari verifiche documentali.

4. ESITI DELLA VERIFICA PRELIMINARE

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito		
		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
Conformità alla normativa	Sezione 1		x	



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

<i>(compliance)</i>				
Comprensibilità dei contenuti	Sezione 1	x		
Attendibilità e rilevanza dei contenuti	Sezione 1	x		



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 2

Verifica della sezione 2 della Relazione sulla Performance 2015, intitolata “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni”

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della **Sezione 2** della Relazione sulla Performance, intitolata “*Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni*” (pp. 4-11).

Sintesi della sezione oggetto di valutazione

La sezione 2 *Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni* si articola nei quattro paragrafi previsti dalla circolare CIVIT 5/2012:

- 2.1 Il contesto esterno di riferimento;
- 2.2 L’amministrazione;
- 2.3 I risultati raggiunti;
- 2.4 Le criticità e le opportunità.

Il paragrafo 2.1 descrive in maniera sintetica il contesto esterno di riferimento dell’Università di Chieti-Pescara.

Per quanto riguarda il paragrafo 2.2 “L’amministrazione”, sono presentate informazioni relative alla struttura dell’amministrazione: gli organi statuari, l’organigramma, le scuole, i dipartimenti e i centri.

Per quanto riguarda il paragrafo 2.3 “I risultati raggiunti”, il documento rinvia al successivo paragrafo 3.2.4 “Valutazione degli obiettivi strategici”.

Il paragrafo 2.4, infine, riporta un’elencazione di criticità derivanti da minacce esterne e da punti di debolezza e un’elencazione di opportunità e punti di forza.

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

Con riferimento al **paragrafo 2.1**, la **conformità** dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è **parziale**. Sono presenti infatti alcuni elementi previsti dalla summenzionata Delibera ma senza un collegamento tra tali elementi e la programmazione dell’Ateneo.

Per quanto riguarda il **paragrafo 2.2**, la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è **parziale**. Infatti, sono presenti molti degli elementi previsti dalla summenzionata Delibera, in particolare una descrizione dell’apparato amministrativo, l’organigramma e una elencazione delle strutture didattiche e di ricerca. Mancano i dati relativi all’amministrazione in cifre che però sono riportati nel piano della performance e mancano i risultati relativi al benessere organizzativo la cui indagine è stata effettuata nel corso del 2015 nell’ambito della partecipazione al progetto Good Practice in collaborazione con il Politecnico di Milano.



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

N u c l e o d i V a l u t a z i o n e

Per quanto riguarda il **paragrafo 2.3**, la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è molto **bassa**. Infatti non sono stati inseriti i contenuti previsti dalla summenzionata Delibera anche se è stata data ampia spiegazione dei motivi del mancato inserimento.

Per quanto riguarda il **paragrafo 2.4**, la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **parziale**. Infatti, pur essendo presenti alcuni degli elementi previsti dalla summenzionata Delibera, non sono trattati nello specifico i risultati programmati del piano che non sono stati raggiunti.

2.2 COMPRENSIBILITÀ DEI CONTENUTI

Con riferimento al **paragrafo 2.1**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Il paragrafo è sintetico e comprensibile.

Con riferimento al **paragrafo 2.2**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Infatti, è riscontrabile un sufficiente livello di sintesi.

Con riferimento al **paragrafo 2.3**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **parziale**.

Con riferimento al **paragrafo 2.4**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

2.3 ATTENDIBILITÀ E RILEVANZA DEI CONTENUTI

Con riferimento al **paragrafo 2.1**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono **piene**. Esse sono infatti tratte in gran parte da documenti pubblici e verificabili.

Con riferimento al **paragrafo 2.2**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono **parziale** Esse sono infatti tratte in gran parte da documenti pubblici e verificabili ma non sufficientemente rilevanti.

Con riferimento al **paragrafo 2.3**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono **basse** vista la, seppur giustificata, carenza di contenuti.

Con riferimento al **paragrafo 2.4**, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono **piene**. Questo paragrafo non ha richiesto particolari verifiche documentali.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nel processo di verifica il Nucleo ha utilizzato:

- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti tra cui:
- il Bilancio Unico di Ateneo 2015,

Nucleo di Valutazione

- la Relazione del Magnifico Rettore per l’anno 2015,
- il sito istituzionale dell’Ateneo.

I principali metodi di rilevazione delle evidenze utilizzati dal Nucleo sono stati i seguenti:

- Esame documentale
- Interviste al personale
- Osservazioni e la raccolta di evidenze dirette

4. ESITI DELLAVERIFICA PRELIMINARE

		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
<i>Conformità alla normativa (compliance)</i>	Paragrafo 2.1		x	
	Paragrafo 2.2		x	
	Paragrafo 2.3			x
	Paragrafo 2.4		x	
<i>Comprensibilità dei contenuti</i>	Paragrafo 2.1	<u>x</u>		
	Paragrafo 2.2	<u>x</u>		
	Paragrafo 2.3		<u>x</u>	
	Paragrafo 2.4	<u>x</u>		
<i>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</i>	Paragrafo 2.1	x		
	Paragrafo 2.2		x	
	Paragrafo 2.3			<u>x</u>
	Paragrafo 2.4	x		



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 3

Verifica delle sezioni 3 e 4 della Relazione sulla Performance 2015, intitolate rispettivamente “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti” e “Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale”

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della **sezione 3** della Relazione sulla Performance, intitolata “*Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti*” e della **sezione 4** intitolata “*Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale*” (pp.12-43).

Sintesi della sezione oggetto di valutazione

La sezione 3 *Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti* si articola in:

3.1 Albero della performance

3.2 Obiettivi strategici

3.3 Obiettivi operativi

3.4 Obiettivi individuali

Il **paragrafo 3.1**, denominato “Albero della performance”, raffigura la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione e obiettivi strategici. Tale mappa dimostra come gli obiettivi strategici contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione dell’ente.

Il **paragrafo 3.2** offre una panoramica dei risultati ottenuti dagli obiettivi strategici, raggruppati per aree strategiche.

Per quanto riguarda il **paragrafo 3.3**, denominato “Obiettivi operativi”, a partire dal quadro definito nel Piano della performance, sono presentate le rendicontazioni relative agli obiettivi operativi, in alcuni casi anche trasversali, raggruppati per obiettivi strategici a loro volta raggruppati per aree strategiche.

Infine, il **paragrafo 3.4**, denominato “Obiettivi individuali” contiene la tabella degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, già valutati dal Nucleo di Valutazione. Come esplicitamente dichiarato, nel 2015 non sono stati attribuiti al personale obiettivi individuali e, pertanto, la valutazione della performance individuale è stata effettuata attribuendo a tutte le unità di personale di ciascuna struttura di riferimento i risultati degli obiettivi operativi assegnati alla struttura stessa nel piano della performance. Inoltre, tale valutazione è stata completata utilizzando per ciascuna unità di personale le schede di valutazione comportamentali previste dal SMVP, come dettagliato nella sezione 4, in cui sono stati riportati anche gli algoritmi impiegati per il calcolo della valutazione individuale complessiva per tutto il personale.

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

Con riferimento al **paragrafo 3.1**, denominato “Albero della performance”, la conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **piena**. Infatti, sono state riportate le informazioni previste dalla summenzionata Delibera (albero delle performance e obiettivi strategici).

Per quanto riguarda il **paragrafo 3.2**, denominato “Obiettivi strategici”, la conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **assente**. In base alla summenzionata Delibera, il paragrafo avrebbe dovuto contenere, per ciascun obiettivo, informazioni sui seguenti elementi: a) descrizione dell’obiettivo ed eventuale peso; b) indicatori ed eventuale peso; c) target; d) risorse umane e finanziarie; e) strutture di riferimento e responsabili; f) variazioni intervenute nel corso dell’anno; g) risorse umane e finanziarie a consuntivo; g) valore consuntivo dell’indicatore; h) grado - valore % - di raggiungimento dell’obiettivo; i) scostamento tra risultato atteso e raggiunto; l) cause degli scostamenti. Nessuno di tali elementi è presente all’interno del paragrafo che contiene, invece, una descrizione solo qualitativa, sia pur analitica, delle attività svolte a fronte degli indirizzi programmatici. E’ da rilevare tuttavia che nel paragrafo sono stati spiegati i motivi del mancato inserimento di tali elementi.

Per quanto riguarda il **paragrafo 3.3**, denominato “Obiettivi operativi”, la conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **piena**. Gli obiettivi contengono nella sostanza gli elementi previsti dall’art. 4, comma 2, lettera a) e dall’art. 5, comma 2 del D.lgs 150/2009. Il paragrafo riporta per ciascun obiettivo il risultato atteso in percentuale e poi rimanda all’allegato 1 per il dettaglio. L’allegato evidenzia per ciascun obiettivo: l’area strategica e l’obiettivo strategico di appartenenza, la struttura responsabile ed eventuali altre strutture interessate, l’indicatore (in alcuni casi più di uno), il target storico, il target atteso al 31/12/2015, il target effettivo al monitoraggio del 31/8/2015, il target effettivo al 31/12/2015, la valutazione finale espressa in percentuale e l’elenco di tutto il personale che ha partecipato all’obiettivo con a fianco la percentuale di tempo dedicata da ciascuno, assunto pari al 100% il tempo globale dedicato all’obiettivo nel 2015. Risultano assenti informazioni relative alla trasparenza, all’anticorruzione e agli standard di qualità, tuttavia è stato riscontrato che il Piano di prevenzione della corruzione, con apposita sezione dedicata alla trasparenza, è stato regolarmente adottato dall’Ateneo nel 2015 e pubblicato su “Amministrazione trasparente”.

Il **paragrafo 3.4**, denominato “Obiettivi individuali”, va necessariamente letto in maniera integrata con il **paragrafo 4**, denominato “Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale”. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **parziale**. In questa parte della Relazione, sostanzialmente devono essere presenti gli elementi previsti dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 (informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e sul grado di differenziazione dei giudizi). Il paragrafo 3.4 evidenzia che nel 2015 non sono stati attribuiti obiettivi individuali al personale, fatta eccezione per il Direttore Generale i cui obiettivi sono già stati valutati a parte dal Nucleo nella riunione del 15.07.2015 e sono stati correttamente riportati nel paragrafo. Inoltre, seppur non espressamente previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012, nel capitolo 4 è stata inserita la valutazione comportamentale evidenziando ampiamente i criteri utilizzati, le fasi, le schede utilizzate per le valutazioni e soprattutto l’algoritmo utilizzato per giungere ad una valutazione finale dei dipendenti che tenga conto di due componenti: i risultati ottenuti nella performance organizzativa e in quella comportamentale. I risultati sono descritti nell’**allegato 4** che evidenzia per ciascun dipendente i valori relativi ad ogni passaggio dell’algoritmo utilizzato.

2.2 COMPRENSIBILITÀ DEI CONTENUTI



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Con riferimento al **paragrafo 3.1** (denominato “Albero della performance”) tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

Con riferimento al **paragrafo 3.2** (denominato “Obiettivi strategici”) tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena** per tutti i sotto-paragrafi. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

Con riferimento al **paragrafo 3.3** (denominato “Obiettivi operativi”) tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena** per tutti i sotto-paragrafi. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

Con riferimento al **paragrafo 3.4** (denominato “Obiettivi individuali”) e al **paragrafo 4** (“denominato Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale”), tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena** per tutti i sotto-paragrafi. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

2.3 ATTENDIBILITÀ E RILEVANZA DEI CONTENUTI

Con riferimento al **paragrafo 3.1** (denominato “Albero della performance”), l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono **piene**, dal momento che corrispondono a quanto riportato in altri documenti ufficiali (in particolare il Piano triennale della performance 2015/2017).

Con riferimento al **paragrafo 3.2** (denominato “Obiettivi strategici”) occorre preliminarmente osservare che i dati sono stati riportati in una modalità sostanzialmente difforme da quanto previsto dalla normativa vigente. Infatti, i sotto-paragrafi presenti risultano sprovvisti di opportuni indicatori e target (come invece disposto dall’art. 4, comma 2, lettera a, del D.lgs 150/2009) e dei requisiti minimi degli obiettivi (elementi previsti dall’art. 5, comma 2 del medesimo decreto). Si tratta di una lacuna particolarmente rilevante perché indicatori e target sono requisiti minimi del sistema di misurazione della performance e la loro assenza determina una scarsa attendibilità e verificabilità dei dati. Di fatto, nel paragrafo oggetto di analisi, i risultati raggiunti sono espressi solo evidenziando per ciascun obiettivo strategico il numero di obiettivi operativi che hanno ottenuto un risultato pari a zero, compreso tra 1% e 50%, compreso tra 51% e 99%, pari al 100%. Tali informazioni forniscono solo un’idea qualitativa dei risultati di ciascun obiettivo strategico. Nonostante queste criticità, il Nucleo ha ritenuto di prendere in considerazione le giustificazioni espresse nel paragrafo stesso e, pertanto, tenendo anche conto che gli obiettivi strategici sono collegati ciascuno ad un certo numero di obiettivi operativi la cui attendibilità e rilevanza è stata valutata parzialmente (vedi valutazione del paragrafo 3.3), l’attendibilità e rilevanza dei contenuti sono valutate come **parziali**.

Con riferimento al **paragrafo 3.3** (denominato “Obiettivi operativi”), alcuni degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, successivamente assegnati a cascata alle diverse Aree e Strutture dell’Amministrazione, sono stati oggetto di verifica da parte del presidente del Nucleo di Valutazione con i responsabili dei settori. Nello specifico si riporta nella successiva tabella l’elenco degli obiettivi esaminati:

Nucleo di Valutazione

Obiettivo strategico	Obiettivo operativi	Documentazione esaminata	Note
F.3 – Potenziamento dei servizi di segreteria a tutte le categorie studentesche anche attraverso una semplificazione delle procedure	F.3.24 – Creazione di una piattaforma informatizzata per la gestione della carriera dei dottorandi	Prot. 32950 del 28.06.2016 del Capo Ufficio Scuola di Dottorato	L’obiettivo, composto da più step, non presenta una valorizzazione dello stato di avanzamento. Tuttavia, nella documentazione a disposizione è descritto in modo chiaro quali attività sono state implementate e per le quali può essere facilmente desumibile un raggiungimento del 66,67% contro il 60% atteso.
	F.3.26 – Adattamento procedura informatizzata per le domande di ammissione alle prove concorsuali e per le immatricolazioni/iscrizioni degli specializzandi	Prot. 11318 del 09.03.2016 del Responsabile delle Scuole di Specializzazione ed Esami di Stato	L’obiettivo, non riferibile all’ammissione alle procedure concorsuali riferite all’accesso alle specializzazioni di area medica, è stata realizzato al 100%.
D.2 – Ottemperanza alle nuove disposizioni normative in materia di contabilità EP, bilancio unico, programmazione triennale, valutazione della qualità della didattica e ricerca, trasparenza e anticorruzione	D.2.27 - Sviluppo attività di controllo sui budget dei centri di costo	Prot. 5268 del 05.02.2016 del Responsabile del Settore budgeting e controllo di gestione	Sulla base delle dichiarazioni fornite dal Responsabile, l’obiettivo risulta raggiunto al 100%. Tuttavia dalla verifica della documentazione fornita si rimanda alle operazioni registrate sull’applicativo U-GOV. Si segnala un’errore nell’attribuzione del punteggio alla Dott.ssa Lorella Mercuri.
D.3 – Ricognizione patrimonio mobiliare e immobiliare nell’ottica di una valorizzazione, riqualificazione e sicurezza sul lavoro	D.3.29 – Riunificazione certificati Prevenzione incendi edifici campus di Chieti e Pescara	Prot. 11720 del 11.03.2016 del Direttore Generale	Sulla base delle dichiarazioni fornite dal Direttore Generale, l’obiettivo risulta raggiunto al 100%. A supporto della dichiarazione è stato presentato un cd in cui sono contenuti i singoli certificati di parere favorevole condizionato da parte del Comando dei Vigili del Fuoco.
D.4 – Incrementare l’efficacia e l’efficienza dell’attività istituzionale attraverso una radicale ristrutturazione dell’organigramma, l’adozione di una nuova pianta organica, l’adozione di nuovi regolamenti e il rinnovo degli organi	D.4.17 – Ricostruzione Fondo Trattamento Accessorio categorie B, C, D, ed EP dal 2001 al 2014	Prot. 6449 del 12.02.2016 del Responsabile del Settore Personale non docente e lavoro a tempo determinato	A supporto dell’avvenuta ricostruzione è stata presentata la scheda di valutazione in cui è richiamata la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti. Tuttavia non è stata indicato in quale seduta del Collegio.
D.5 – Adozione e implementazione di nuove procedure e metodologie informatiche per una maggiore efficacia, efficienza ed economia gestionale	D.5.12 – Valutazione della docenza da parte degli studenti: maggiore efficienza e completa attendibilità dei dati a seguito del passaggio da GISS a ESSE3	Prot. 30511 del 16.06.2016 del Responsabile del Settore Applicativi servizi studenti	L’obiettivo è stato in più occasioni segnalato come punto di criticità del sistema di AQ di Ateneo nella Relazione annuale del Nucleo di Valutazione . Si rileva la segnalazione da parte del responsabile in cui è definito l’indicatore “malposto”. A riguarda si precisa che l’indicatore è stato dallo stesso fissato (vedi nota Prot. 4266 del 2015). Altresi, per quanto riguardo il numero di studenti che effettuano la valutazione è dichiarata una percentuale di raggiungimento del 95%

Nucleo di Valutazione

			senza fornire documentazione a supporto.
D.5 – Adozione e implementazione di nuove procedure e metodologie informatiche per una maggiore efficacia, efficienza ed economia gestionale	D.5.53 Coordinamento delle attività legate allo sviluppo e implementazione della versione inglese del sito di Ateneo	Prot. 4787 del 3.02.2016 del Settore Gestione del web di ateneo	Sulla base delle dichiarazioni fornite dal Responsabile, l’obiettivo risulta raggiunto al 100%. Tuttavia dalla verifica della documentazione fornita si evince che la versione inglese del sito è stata estesa esclusivamente alla struttura, mentre alcuni contenuti (come ad esempio i singoli corsi di studio, la cui traduzione è possibile solo attraverso l’utilizzo di U-GOV) rimangono privi di traduzione. E’ necessario precisare che l’obiettivo prevedeva il coordinamento delle attività e che in sede di definizione del progetto è stato scelto un set di pagine statiche da tradurre, a cui il 100% si riferisce.
Rispetto adempimenti previsti dalle leggi anticorruzione e trasparenza	Rispetto adempimenti previsti dalla L. 190/2012	Scheda di valutazione del Responsabile del Settore Trasparenza, Anticorruzione e Performance	Sulla base delle dichiarazioni fornite dal Responsabile, l’obiettivo risulta raggiunto al 72%. Il calcolo è stato effettuato rapportando il numero di adempimenti previsti dalla tabella adempimenti previsti per l’anno 2015 al numero di adempimenti realizzati
Verificare la soddisfazione dell’utenza	Promuovere indagini di customer satisfaction tra i docenti	Scheda di valutazione del Responsabile del Settore Trasparenza, Anticorruzione e Performance	Sulla base delle dichiarazioni fornite dal Responsabile, l’obiettivo risulta raggiunto al 100%. A supporto di quanto dichiarato è indicata a disposizione la relazione del progetto Good Practice 2014 e la delibera del CdA del 23.03.2016 in cui sono stati presentati i risultati.

Ulteriori obiettivi operativi contenuti nella relazione sono stati oggetto di approfondimento da parte del Nucleo di Valutazione. Nello specifico, sono stati esaminati:

Obiettivo strategico	Obiettivo operativi	Documentazione esaminata
R.2 – Potenziamento supporto amministrativo e gestionale dei progetti europei	R.2.2 – Progetto per la realizzazione di tre servizi: 1) servizio rapporti con la Regione per la gestione di progetti a finanziamento indiretto UE (FSE, FESR, etc.); 2) servizio progetti internazionali per la gestione di progetti UE, Grant USA, etc.; 3) servizio progetti nazionali per la gestione dei progetti ministeriali, altri enti pubblici e privati.	Prot. 4836 del 03.02.2016 del Responsabile del Settore Progetti Europei e Nazionali
D.5 – Adozione e implementazione di nuove procedure e metodologie informatiche per una maggiore efficacia, efficienza ed economia gestionale	D.5.36 – Mappatura planimetrica degli apparati networking ed internetworking dell’intero Ateneo. Fase 1: censimento degli apparati e rilevazione della configurazione e ubicazione. Fase 2: realizzazione software e date base relazionale con..	Prot. 4809 del 03.02.2016 del Responsabile del Settore Reti, Sistemi e Progettazione web
D.5 – Adozione e implementazione di nuove procedure e metodologie informatiche per una maggiore efficacia, efficienza ed economia gestionale	D.5.47 – Compilazione piani di studio online	Prot. 4827 del 03.02.2016 del Responsabile del Settore Statistico e Applicativi didattica e ricerca
F.5 – Internazionalizzazione	F.5.15 – Attivazione progetti Erasmus; 1) Erasmus Mundus; 2) Erasmus + Key action 1	Prot. 11284 del 09.03.2016 del Responsabile del Settore relazioni

Nucleo di Valutazione

	con Partner Countries	Internazionali e mobilità studenti
D.2 – Ottemperanza alle nuove disposizioni normative in materia di contabilità EP, bilancio unico, programmazione triennale, valutazione della qualità della didattica e ricerca, trasparenza e anticorruzione	D.2.25 - Monitoraggio periodico della qualità del servizio URP attraverso questionari di valutazione del grado di soddisfazione dell’utenza	Prot. 7152 del 17.02.2016 del Responsabile del Settore URP
F.4 – Favorire il pieno ed aperto accesso alla letteratura scientifica promuovendo la disseminazione nella rete	F.4.11 - F.4.12 Progetto App per il potenziamento dell’accessibilità ai servizi bibliotecari attraverso tablet, smartphone	Prot. 4407 del 01.02.2016 del Responsabile del Settore gestione utenze Polo Bibliotecario Pescara Prot. 4529 del 02.02.2016 del Responsabile del Settore Medico Scientifica
F.3 – Potenziamento dei servizi di segreteria a tutte le categorie studentesche anche attraverso una semplificazione delle procedure	F.3.30 – Verifica posizione studenti per esoneri contribuzioni	Documentazione disponibile presso gli uffici dell’Amministrazione

L’attendibilità e la rilevanza dei contenuti degli obiettivi esaminati sono **parziali**, a causa di alcune incongruenze riscontrate in seguito ad una verifica puntuale fra gli obiettivi operativi inseriti nel Piano della Performance e quelli a consuntivo nella Relazione.

Con riferimento al **paragrafo 3.4** (denominato “*Obiettivi individuali*”) e al **paragrafo 4** (“*denominato Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale*”), si rileva che per quanto riguarda gli obiettivi individuali sono stati agganciati agli obiettivi operativi come sopra specificato e la loro attendibilità e rilevanza è da valutare parziale. Per quanto concerne la performance individuale nella componente dell’apporto professionale è stata valutata attraverso schede personali a disposizione presso il Settore Supporto al Nucleo di valutazione. Il Nucleo rileva tuttavia una criticità nella gestione della Performance individuale legate al fatto che alcune strutture periferiche dell’Ateneo (Dipartimenti, Centro ITAB, Scuola di Medicina e Scienze della Salute) sono rimaste prive di obiettivi operativi e non sono stati assegnati obiettivi individuali.

Sebbene il dettaglio sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali di tutto il personale dipendente, ed i correttivi applicati per poter attribuire un punteggio individuale, non sono oggetto di validazione da parte dell’Oiv, secondo quanto previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012 “Linee guida alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance” alla sezione 3.4 relativa agli obiettivi individuali, si rileva che tali correttivi non appaiono del tutto in linea con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2015.

Tale inadempimento è palese, anche se si prende atto delle motivazioni addotte dal Direttore Generale e formalizzate dallo stesso con lettera pervenuta al Nucleo e che si allega. Si ritiene, pertanto, complessivamente l’attendibilità e la rilevanza di tale paragrafo **non sufficiente**.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nella processo di verifica il Nucleo ha utilizzato:

- *evidenze ricavate da soggetti competenti* e, in particolare, i riscontri forniti dagli Uffici

Nucleo di Valutazione

- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti tra cui:

- il sito istituzionale dell’Ateneo;
- Relazione Gestionale del Direttore Generale-Anno 2015;
- Schede di valutazione individuale.

I principali *metodi di rilevazione* delle evidenze utilizzati dal Nucleo sono stati i seguenti:

- Esame documentale;
- Interviste al personale;
- Osservazioni e la raccolta di evidenze dirette;
- Ricalcoli;
- Audit.

4. ESITI DELLA VERIFICA PRELIMINARE

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito		
		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
Conformità alla normativa (compliance)	Par. 3.1 – L’albero della performance	x		
	Par. 3.2 – Obiettivi strategici			x
	Par. 3.3 – Obiettivi operativi	x		
	Par. 3.4 - Obiettivi individuali Par. 4 – Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale			x
Comprensibilità dei contenuti	Par. 3.1 – L’albero della performance	x		
	Par. 3.2 – Obiettivi strategici	x		
	Par. 3.3 – Obiettivi operativi	x		
	Par. 3.4 - Obiettivi individuali Par. 4 – Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale	x		
Attendibilità dei contenuti	Par. 3.1 – L’albero della performance	x		
	Par. 3.2 – Obiettivi strategici		x	
	Par. 3.3 – Obiettivi operativi		x	
	Par. 3.4 - Obiettivi individuali Par. 4 – Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale			x



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 4

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della sezione 5 della Relazione sulla Performance, intitolata “*Risorse, efficienza ed economicità*” (pp.44-45).

Sintesi del paragrafo oggetto di valutazione

A causa di problematiche organizzative e strutturali ereditate dalla passata gestione, più volte evidenziate nella Relazione e nel Piano della performance, nella sezione si chiarisce che non è stato possibile attuare un collegamento tra ciclo della performance e bilancio di Ateneo. Pertanto non è stato possibile evidenziare i risultati in termini di efficienza ed economicità. Inoltre non è stato possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

Con riferimento alla sezione 5 “*Risorse, efficienza ed economicità*” la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 **non è sufficiente**.

2.2 COMPRESIBILITÀ DEI CONTENUTI

Con riferimento alla Sezione 5, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **buona**. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto, in particolare per gli studenti e per altri stakeholders esterni all’Ateneo.

2.3 ATTENDIBILITÀ E RILEVANZA DEI CONTENUTI

Con riferimento alla sezione, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, considerando la tipologia dei dati utilizzati, si ritiene di poter affermare la **mancanza** di attendibilità e rilevanza di quanto riportato nella sezione.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nel processo di verifica il Nucleo ha utilizzato:

- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti tra cui: Piano della Performance e Relazione sulla Performance.

Nucleo di Valutazione

I principali *metodi di rilevazione* delle evidenze utilizzati dal Nucleo sono stati i seguenti:

- Esame documentale

4. ESITI DELLAVERIFICA PRELIMINARE

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito		
		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
<i>Conformità alla normativa (compliance)</i>	Sezione 5 “ <i>Risorse, efficienza ed economicità</i> ”			<u>x</u>
<i>Comprensibilità dei contenuti</i>	Sezione 5 “ <i>Risorse, efficienza ed economicità</i> ”		<u>x</u>	
<i>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</i>	Sezione 5 “ <i>Risorse, efficienza ed economicità</i> ”			<u>x</u>



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 5

Verifica della sezione 6 della Relazione sulla Performance 2015, intitolata “Pari opportunità e Bilancio di genere”

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della **Sezione 6** della Relazione sulla Performance, intitolata “Pari opportunità e Bilancio di genere” (pp.39-40).

Sintesi della sezione oggetto di valutazione

La Sezione 6 “Pari opportunità e Bilancio di genere” presenta una sintetica descrizione di quanto è avvenuto nell’Ateneo a partire dal 18 marzo 2015, data di autoscioglimento del Comitato per le Pari Opportunità senza attendere che si costituisse il CUG - Comitato Unico di Garanzia previsto dalla L. 183/2010. Il CUG si è riunito per la prima volta in data 22.04.2015. Infine viene riportata una tabella contenente il bilancio di genere.

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

Con riferimento alla Sezione 6 “Pari opportunità e Bilancio di genere” la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 **non è sufficiente**.

2.2 COMPRESIBILITÀ DEI CONTENUTI

Con riferimento alla Sezione 6, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **parziale**. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto, in particolare per gli studenti e per altri stakeholders esterni all’Ateneo.

2.3 ATTENDIBILITÀ E RILEVANZA DEI CONTENUTI

Con riferimento alla Sezione 6 “Pari opportunità e Bilancio di genere”, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, considerando la tipologia dei dati utilizzati, si rileva la **mancanza** di attendibilità e rilevanza di quanto riportato nella sezione.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nella processo di verifica il Nucleo ha utilizzato:

- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti

4. ESITI DELLAVERIFICA PRELIMINARE

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito
--------------------	----------------------	-------

Nucleo di Valutazione

		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
Conformità alla normativa (compliance)	Sezione 6 "Pari opportunità e Bilancio di genere"			x
Comprensibilità dei contenuti	Sezione 6 "Pari opportunità e Bilancio di genere"		<u>x</u>	
Attendibilità e rilevanza dei contenuti	Sezione 6 "Pari opportunità e Bilancio di genere"			<u>x</u>



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 6

Verifica della sezione 6 della Relazione sulla Performance 2014, intitolata “Il processo di redazione della Relazione sulla performance”

1. OGGETTO DI VERIFICA

La presente carta di lavoro ha per oggetto la verifica della **Sezione 7** della Relazione sulla Performance, intitolata “Il processo di redazione della Relazione sulla performance” (pp. 48-50).

Sintesi della sezione oggetto di valutazione

La sezione 7 “Il processo di redazione della Relazione sulla performance” si articola in paragrafi, in linea con quanto previsto dalla delibera CiVIT n.5/2012:

7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità;

7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

Nel paragrafo **7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità** (p. 41), l’Amministrazione riporta sinteticamente le fasi relative alla elaborazione del documento, esplicitando per ciascuna fase i tempi di realizzazione e gli attori coinvolti.

Nel paragrafo **7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance** (p. 42) sono posti in luce i seguenti punti di forza e di debolezza del ciclo e le prospettive di miglioramento futuro.

Seguono una serie di allegati che riportano:

- **Allegato 1:** *Obiettivi operativi, indicatori, target, risultati finali*
- **Allegato 2:** *valutazione finale del personale in ordine alfabetico*
- **Allegato 3:** *valutazione finale del personale in ordine di punteggio*

2. ANALISI E TEST DI VERIFICA

2.1 CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA (COMPLIANCE)

Con riferimento al paragrafo **7.1**, denominato “**Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**” la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **piena**.

Con riferimento al paragrafo **7.2**, denominato “**Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**”, la conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 5 del 2012 è **parziale**.

2.2 COMPRESIBILITÀ DEI CONTENUTI



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Con riferimento al paragrafo **7.1** denominato “**Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**”, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Il linguaggio adottato è chiaro e sufficientemente intelligibile per i destinatari a cui è rivolto.

Con riferimento al paragrafo **7.2** denominato “**Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**” tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, la comprensibilità dei contenuti è **piena**. Il linguaggio è, infatti, sufficientemente chiaro.

2.3 ATTENDIBILITÀ DEI CONTENUTI

Con riferimento al paragrafo **7.1** denominato “**Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**”, tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CiVIT, l’attendibilità dei contenuti è **piena**

Con riferimento al paragrafo **7.2** (denominato “**Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**”), la verifica della documentazione svolta nelle precedenti sezioni di questo documento – e in particolare la verifica dei documenti relativi al processo di valutazione delle performance individuali e organizzative –, consentono di affermare la **parziale attendibilità e rilevanza** di quanto riportato nel paragrafo.

3. FONTI DI INFORMAZIONE

Nel processo di verifica il Nucleo ha utilizzato:

- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti.

I principali *metodi di rilevazione* delle evidenze utilizzati dal Nucleo sono stati i seguenti:

- Esame documentale
- Osservazioni e la raccolta di evidenze dirette

4. ESITI DELLAVERIFICA PRELIMINARE

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito
--------------------	----------------------	-------

Nucleo di Valutazione

		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
Conformità alla normativa (compliance)	7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	x		
	7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance"		x	
Comprensibilità dei contenuti	7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	x		
	7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance"	x		
Attendibilità e rilevanza dei contenuti	7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	x		
	7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance"		x	



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 7

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA



Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione



Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI- PESCARA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prot. 62.268

Chieti, 25/11/2016

Tit. I_ CI 9

Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale

LORO SEDI

Oggetto: Estratto del verbale NdV del 22.11.2016 punto 6 – Validazione della Relazione della Performance 2015.

Si trasmette per gli adempimenti di competenza estratto del verbale NdV 22.11.2016 punto 6 - Validazione della Relazione della Performance 2015.

Cordiali saluti

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Prof. Nazzareno Re

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Presidente Prof. Nazzareno Re

Ufficio: 0871-3356335 - Segreteria: tel. 0871-3556170/6014, fax 0871-3556015, e-mail: nucleo@unich.it



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione



Università degli Studi “G. d’Annunzio” CHIETI- PESCARA

N° Verbale

13/2016

Estratto Verbale riunione

Riunione del Nucleo di Valutazione (NdV)

Data: 22.11.2016 Sede: Chieti

Convocazione inviata in data: 09/11/2016

Integrazione inviata in data: 14/11/2016

Ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Stato di avanzamento piano di audizioni CdS 2016 e requisiti di AQ Ateneo;
3. Relazione tecnica modifica ordinamenti didattici offerta formativa 2017/2018;
4. Conferimento incarichi d’insegnamento per elevata qualificazione ai sensi del c. 1 art. 23 della L. 240/2010: linee guida conferimento incarichi per insegnamenti su corsi post laurea;
5. Parere obbligatorio ai sensi degli artt. 22 co. 2 lett. k e 27 co. 2 lett. l dello Statuto per le richieste di posti dei ricercatori a tempo determinato ex art. 24 lett. a) e b) della L. 240/10;
6. Validazione della Relazione della Performance 2015;
7. Parere obbligatorio ai sensi dell’art. 2, comma 10 del Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia e ai sensi dell’art. 27 comma l) e dell’art. 51 comma d) dello Statuto relativo alla richiesta posti e proposta di chiamata di proff. di ruolo prima e seconda fascia ex art. 18 e 24 della L. 240/2010;
8. Varie ed eventuali.

Presenti:

Nazzareno RE (Presidente), Maria Silvana CELENTANO, Anna MARCHETTI, Fausto FANTINI. Sono invitati a partecipare alla riunione il Dott. Marco COSTANTINI e il Dott. Francescopaolo FEBO.

Assenti giustificati: Angela BERGANTINO e Alfonso GIAQUINTO

Alle ore 14:00 il Presidente dichiara aperta la seduta.

.....omissis.....

Alle ore 15:30 esce il Prof. Fantini

Alle ore 15:30 entra il Dott. Febo

6. Validazione della Relazione della Performance 2015

In premessa, il Presidente ricorda ai componenti del Nucleo di Valutazione che in base all’art. 14 c.14, lettera c, del D.Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha il compito di validare la



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

N u c l e o d i V a l u t a z i o n e

Relazione sulla performance redatta dall'amministrazione assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Il Presidente comunica inoltre che in data 17 ottobre 2016, il Direttore Generale con nota prot. n. 52679 ha trasmesso copia della Relazione sulla Performance, con notevole ritardo rispetto alla data del 30 giugno prevista dal D.Lgs. 150/2009, per i provvedimenti di competenza.

Il Presidente ricorda che tale ritardo e le problematiche di cui sotto sono legati al fatto che l'Università G. d'Annunzio ha avviato le procedure di gestione del Ciclo della Performance con notevole ritardo rispetto ai tempi previsti dal D. Lgs. 150/2009 e dalle prime delibere CIVIT, adottando per la prima volta il Piano della Performance nel settembre 2013 e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance nel luglio 2015, con conseguenti problematiche nella gestione della Performance 2013 e 2014. In particolare, la Relazione sulla Performance per il 2013 non è stata validata dal Nucleo di Valutazione mentre la Relazione per il 2014 è stata validata solo il 12 dicembre 2014 ma non è stata potuta utilizzare per la ripartizione delle risorse collegate al trattamento accessorio a causa di problematiche legate alla ripartizione del salario accessorio negli anni precedenti, rilevati dal Collegio dei revisori dei conti. Pur avendo l'Ateneo negli ultimi due anni compiuto notevoli miglioramenti nella gestione della Performance, la gestione del ciclo della Performance 2015 presenta ancora diversi punti deboli, che hanno comportato il ritardo nella redazione della corrispondente Relazione.

Il Presidente segnala che la relazione non è stata ancora sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione e, dopo breve discussione, il Nucleo di Valutazione ritiene che ai sensi dell'art. 15, co. 2, lett. b) del D.Lgs 150/2009 l'adozione della Relazione sulla Performance è prerequisite indispensabile ai fini della Validazione della stessa.

Il Nucleo di Valutazione decide pertanto, all'unanimità, di rinviare la decisione sull'approvazione del documento di validazione della Relazione sulla performance 2015 ad una seduta successivamente all'invio di una versione della Relazione sulla Performance approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Ciò nonostante, da una prima analisi della relazione e della seguente documentazione:

- Relazione sulla Performance 2015 inviata il 17 ottobre 2016 con prot. 52679;
- Piano della Performance 2015 – 2017;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal CdA nella seduta del 1 luglio 2015,

e tenendo conto dei seguenti aspetti:

- conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e nelle successive delibere CIVIT n. 5/2012 e 6/2012;
- attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- comprensibilità della relazione,

dopo ampia discussione, il Nucleo di Valutazione, per quanto concerne la Performance organizzativa, rileva che la relazione è scritta in maniera chiara e comprensibile ed è in linea con le disposizioni della D.Lgs 2009 e delle pertinenti delibere CIVIT, nonché con il Piano della Performance 2015-17 e con il Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nel 2015.



Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

Per quanto riguarda invece la performance individuale, il Nucleo di Valutazione rileva quanto segue:

- 1) L'attribuzione dei risultati degli obiettivi operativi delle varie strutture di Ateneo definiti nel Piano della Performance a tutto il personale afferente a ciascuna struttura può essere considerata conforme a quanto indicato dalla delibera CiVIT 5/2012.
- 2) L'attribuzione ad un significativo numero di personale TA dei risultati del grado di soddisfazione dell'utenza nei confronti della struttura di appartenenza livello di soddisfazione degli utenti, non direttamente previsti da obiettivi riportati nel Piano della Performance 2015-17, appare non del tutto in linea a quanto indicato dalla delibera CiVIT 5/2012. Tale scelta dovrà pertanto essere più puntualmente argomentata dando rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano, e collegandola - se possibile - ad obiettivi almeno strategici presenti nel Piano della Performance.
- 3) l'esclusione dal punteggio finale della performance individuale di diverse unità di personale TA afferenti a strutture cui non è stato possibile attribuire obiettivi operativi, della quota relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, senza distribuire la quota relativa alla valutazione comportamentale, non appare in linea con il Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nel corso del 2015.

.....omissis.....

Si raccomanda pertanto all'amministrazione di superare le suddette criticità nella Relazione prima della sua approvazione da parte del CdA.

Non essendovi ulteriori argomenti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara sciolta la seduta alle ore 17:00 del 22.11.2016.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Nazzareno RE

Il Segretario verbalizzante
Dott. Marco Costantini

Copia conforme all'originale

Chieti 22-11-2016

Il Presidente del NdV

Prof. Nazzareno RE



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI “G. d’Annunzio” di CHIETI- PESCARA
CHIETI - PESCARA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prot. 66699

Chieti, 20 dicembre 2016

Tit. I Cl 9

Al Direttore Generale
Dott. Filippo Del Vecchio

e p.c. Al Responsabile Settore Trasparenza,
Anticorruzione e Performance
Dott. Francescopaolo Febo
Università “G. D’Annunzio”
Chieti-Pescara

Egregio Direttore,

sentiti gli altri componenti del Nucleo di Valutazione, si richiede con cortese sollecitudine una relazione sulle problematiche riscontrate dal Nucleo nella gestione del Ciclo della Performance 2015 nella riunione del 22 novembre 2016, riportate nella nota prot. 62248 del 25.11.2016, legate principalmente alla Performance individuale. Si richiede, in particolare, di chiarire, **tramite evidenze scritte**, perché nel corso dell’intero 2015 non sia stato assegnato nessun obiettivo organizzativo o individuale a un consistente numero di personale TA, sia con incarichi che senza incarichi di responsabilità, come previsto dall’allora vigente “Sistema di misurazione e valutazione della Performance” al paragrafo 5.3 (personale di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità):

“Per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi del personale di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità, inclusi i segretari amministrativi di dipartimento, essi sono assegnati dal Direttore Generale, in collaborazione con il responsabile dell’ufficio di supporto OIV, selezionandoli fra gli obiettivi operativi del Piano della Performance. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi, inclusi obiettivi trasversali per i quali va individuata la percentuale di competenza. Ad ogni obiettivo sarà assegnato un peso. Il Direttore Generale, in collaborazione con il responsabile dell’ufficio di supporto OIV, potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, che caratterizzeranno la valutazione del responsabile nel periodo di riferimento. Per i Segretari Amministrativi di Dipartimento gli obiettivi individuali possono essere assegnati dal Direttore Generale sentito il Direttore di Dipartimento.”;

e al paragrafo 5.4 (personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità):

“Per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi del personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità, essi sono assegnati dal responsabile dell’unità organizzativa di appartenenza, con la collaborazione del responsabile dell’ufficio di supporto OIV, fra quelli a Pag. 36 lui attribuiti. Ad ogni dipendente possono essere assegnati uno o più obiettivi con i relativi pesi. Il responsabile dell’unità organizzativa di appartenenza, in collaborazione con il responsabile dell’ufficio di supporto OIV, potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, che caratterizzeranno la valutazione del dipendente nel periodo di riferimento. Per il personale afferente alle scuole, ai dipartimenti e centri gli obiettivi individuali potranno essere assegnati rispettivamente dai presidenti delle scuole, dai



Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Nucleo di Valutazione

direttori di dipartimento o centro per il personale tecnico e dai segretari amministrativi di dipartimento o centro per il personale amministrativo, sentiti i relativi direttori.”

Si richiede inoltre di chiarire e giustificare in maniera più puntuale, anche alla luce di quanto previsto dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, della vigente normativa e delle delibere ANAC/CiVIT, i correttivi applicati nella Relazione sulla Performance per superare le suddette criticità.

Cordiali saluti.

Il Presidente
del Nucleo di Valutazione