



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

Nucleo di Valutazione

DOCUMENTO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA VALIDAZIONE  
DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

dicembre 2015



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

## Nucleo di Valutazione

### Sommario

<a href="#">1 PREMESSA</a> .....	3
<a href="#">2 METODO E PROCESSO DI VALIDAZIONE</a> .....	4
<a href="#">2.1 PRINCIPI GENERALI</a> .....	5
<a href="#">2.2 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE</a> .....	5
<a href="#">2.3 PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI</a> .....	5
<a href="#">2.4 METODI DI VERIFICA E TEST EFFETTUATI</a> .....	6
<a href="#">3 CRITERI DI ANALISI E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE</a> .....	7
<a href="#">4 RISULTATI DELL’ANALISI</a> .....	8
<a href="#">5 DECISIONE DEL NUCLEO IN MERITO ALLA VALIDAZIONE</a> .....	9
<a href="#">ALLEGATI</a> .....	11
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 1</a> .....	12
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 2</a> .....	14
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 3</a> .....	17
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 4</a> .....	22
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 5</a> .....	24
<a href="#">ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 6</a> .....	26



# 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 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/ANAC 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.

E’ inoltre importante notare che 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, indicando l’eventuale esigenza di modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione ex art. 7 del D.Lgs. 150/09.

In premessa, si fa presente che il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 15 settembre 2015, ha preso in considerazione una prima versione della Relazione sulla Performance 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 1/07/2015, rilevando alcune importanti criticità:

1. carenze nella prevista area di verifica “Obiettivi individuali” di fatto limitati al solo Direttore Generale, senza evidenziare a consuntivo i risultati individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, come indicato dalla delibera CIVIT 5/2012;
2. assenza del previsto relativo allegato 4 con le tabelle sulla valutazione individuale;
3. mancata adozione degli standard di qualità dei servizi;

che hanno portato alla decisione di non validare la Relazione sulla Performance 2014 nella sua attuale forma, raccomandando all’amministrazione di redigere una nuova Relazione che ottemperi a tutti i requisiti previsti dal DLgs 150/2009, dalle delibere CIVIT 4/2012 e 5/2012 e in particolare ad evidenziare a consuntivo i risultati individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

In data 11 dicembre 2015, il Direttore Generale ha trasmesso (nota prot.n. 55690) una nuova versione della Relazione sulla Performance, integrata con quanto richiesto dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15 settembre u.s., per i provvedimenti di competenza.

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

- Piano della Performance 2014 – 2016;
- Relazione sulla Performance 2014 (versione prot. 55690);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal CdA nella seduta del 1 luglio 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 nelle successive delibere CiVIT n. 4/2012, 5/2012;
- attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- comprensibilità della relazione.

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 primo ciclo della Performance nel 2014;
- del confronto diretto con i Responsabili amministrativi che lavorano sul tema della performance.

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 presente documento si attiene alle linee guida tracciate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (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*”. Sono state anche tenute in considerazione le ulteriori indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT n. 5/2012 e n. 23/2013.

La Relazione oggetto della validazione si riferisce ai risultati di performance per l’anno 2014, e contiene i risultati della performance organizzativa e individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

Premesso che, nelle Università, la validazione della Relazione sulla performance è effettuata dal Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettera r) della Legge 240/2010, svolge le funzioni attribuite all’OIV dall’art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, il presente documento specifica il metodo, il processo e risultati della verifica della Relazione sulla Performance, sottoposta all’esame di questo Nucleo in data 11 dicembre 2015 (nota prot.n. 55690).

## 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.



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

## Nucleo di Valutazione

### 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.

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

### 2.2 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

La validazione ha per oggetto tre ambiti principali:

1. la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
2. la comprensibilità della Relazione, anche per gli *stakeholder*, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).
3. l’attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, nonché la rilevanza degli stessi in termini di valutazione delle performance.

### 2.3 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.



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

## Nucleo di Valutazione

- 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 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.



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

## Nucleo di Valutazione

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.

## 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, e in particolare:

- 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.

## Nucleo di Valutazione

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.

Unità di valutazione	Criteri di valutazione	Score	Impatto per la validazione	Dettaglio
Sezione 1 - “Presentazione della Relazione”	Conformità	0	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.1
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	<b>somma</b>	<b>2</b>		
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	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	<b>somma</b>	<b>2</b>		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo - 2.2 – “L’amministrazione”	Conformità	0	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n. 2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	<b>somma</b>	<b>1</b>		
Sezione 2 - “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni” – paragrafo - 2.3 – “I risultati raggiunti”	Conformità	-1	<b>Non validato</b>	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	<b>somma</b>	<b>-2</b>		
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	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.2
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	<b>somma</b>	<b>2</b>		
Sezione 3 “Obiettivi: Risultati Raggiunti e Scostamenti” - paragrafo - 3.1 – “L’albero della performance”	Conformità	1	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	<b>somma</b>	<b>3</b>		
Sezione 3 “Obiettivi: Risultati Raggiunti e Scostamenti” -Paragrafo 3.2 “obiettivi strategici”	Conformità	-1	<b>Non validato</b>	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	<b>somma</b>	<b>0</b>		
Sezione 3 “Risultati Raggiunti e Scostamenti” - Paragrafo 3.3 “obiettivi operativi”	Conformità	1	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		

## Nucleo di Valutazione

Unità di valutazione	Criteri di valutazione	Score	Impatto per la validazione	Dettaglio
	<b>somma</b>	<b>2</b>		
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	0	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.3
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	<b>somma</b>	<b>1</b>		
Sezione 5 - “risorse, efficienza ed economicità”	Conformità	-1	<b>Non validato</b>	Carta di lavoro n.4
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	<b>somma</b>	<b>-2</b>		
Sezione 6 - “Pari Opportunità e bilancio di genere”	Conformità	-1	<b>Non validato</b>	Carta di lavoro n.5
	Comprensibilità	0		
	Attendibilità/rilevanza	-1		
	<b>somma</b>	<b>-2</b>		
Sezione 7 “Il processo di redazione della relazione sulla performance” -paragrafo 7.1 “Fasi, soggetti, tempi e responsabilità”	Conformità	1	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.6
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	1		
	<b>somma</b>	<b>3</b>		
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	<b>Validato</b>	Carta di lavoro n.6
	Comprensibilità	1		
	Attendibilità/rilevanza	0		
	<b>somma</b>	<b>1</b>		

### 5 DECISIONE DEL NUCLEO IN MERITO ALLA VALIDAZIONE

In conclusione, verificato che, con riferimento alle tre criticità ostative alla validazione rilevate nella seduta del Nucleo del 15 settembre 2015, l’amministrazione ha ottemperato come segue (Relazione prot. 53472 del 3 dicembre 2015 e Relazione prot. 66590 del 11 dicembre 2015):

- le carenze nella prevista area di verifica “Obiettivi individuali” sono state superate con (i) 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, e (ii) la valutazione differita della componente comportamentale a tutto il personale di Ateneo, rendendola conforme a quanto indicato dalla delibera CiVIT 5/2012;
- è stato inserito il previsto allegato 4 con le tabelle sulla valutazione individuale;
- seppure permane l’assenza di un documento unico di Ateneo sugli standard di qualità dei servizi, le strutture di Ateneo a più stretto contatto con il pubblico – in particolare le segreterie studenti e le biblioteche – hanno adottato specifiche carte dei servizi;

il Nucleo di Valutazione, avendo preso atto delle verifiche già effettuate dall’oiv in occasione delle sedute del 15 settembre, ha potuto validare di 9 sezioni su 13 sezioni, ossia il 69 % del totale.

Il **Nucleo di Valutazione ritiene pertanto di poter validare** la Relazione sulla performance 2014 ma formula una serie di riserve che riguardano:

- la mancata adozione degli standard di qualità dei servizi;



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

## Nucleo di Valutazione

- l’assenza di specifici obiettivi individuali preventivamente assegnati al personale sia con sia senza incarichi di responsabilità;
- l’assenza di riferimenti a monitoraggi in corso d’anno del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- la mancanza di una chiara attribuzione di tutti gli obiettivi operativi assegnati nel Piano della Performance alle varie strutture al personale ad esse afferenti;
- 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’insufficiente inclusione nella Relazione sulle attività di formazione, di ricerca e di trasferimento tecnologico dei risultati della valutazione del sistema AVA;
- 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;
- l’assenza di specifici riferimenti alle pari opportunità e al bilancio di genere e al loro diretto coinvolgimento nel Ciclo della Performance;
- la valutazione della performance individuale del personale delle strutture periferiche, in particolare della componente comportamentale, evidenzia una netta tendenza all’allineamento al valore massimo indicando una inadeguata applicazione dello spirito del processo di valutazione e possibili rischi di disparità di trattamento fra diverse strutture dell’Ateneo, segnalando la necessità di diffondere ulteriormente la cultura della valutazione;
- l’assenza di una specifica sezione dedicata a Trasparenza, integrità e anticorruzione indice di una non adeguata attenzione a misure organizzative efficaci nel prevenire i fenomeni corruttivi (quali, ad esempio, rotazione degli incarichi, politiche di razionalizzazione degli acquisti, ecc.) e manca del tutto l’analisi dei rischi (richiesta da ANVUR a partire dal 2016);

Nonostante gli evidenti progressi, la Relazione sulla Performance 2014, 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.

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

- la verifica dell’applicazione e l’eventuale aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, alla luce della prossima implementazione dell’intero ciclo delle performance, in linea con le indicazioni ANVUR con, in particolare, l’introduzione di specifici obiettivi strategici e relativi indicatori di outcome;
- 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;



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

## Nucleo di Valutazione

- un avvio a regime dell'intero ciclo delle performance a partire dal 2016, nel pieno rispetto delle tempistiche previste dalla normativa e adottando in pieno la ratio di gestione della performance in un'ottica di integrazione di tutti i documenti programmatici di Ateneo previsti dalle linee guida Anvur e in parte già inseriti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nella sezione relativa alle fasi e ai tempi.

### 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



# 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 2014, 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.2-3-4).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti.

#### **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.

## Nucleo di Valutazione

### 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

		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
<b>Conformità alla normativa (compliance)</b>	Sezione 1		<b>x</b>	
<b>Comprensibilità dei contenuti</b>	Sezione 1	<b>x</b>		
<b>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</b>	Sezione 1	<b>x</b>		



# 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 2014, 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. 5-13).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità della sezione alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti della sezione.

#### *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 statutari, l’organigramma, le scuole, i dipartimenti e i centri.

Per quanto riguarda il paragrafo 2.3 “I risultati raggiunti”, esso rinvia al successivo paragrafo 3.2.4 “Valutazione degli obiettivi strategici” che contiene una descrizione sommaria dello scenario al 2012 quando si sono verificati importanti avvicendamenti nella governance dell’Ateneo (nomina di un nuovo Direttore Generale, a febbraio ed elezione di un nuovo Rettore, a giugno), che hanno dato l’avvio ad un profondo e faticoso processo di rinnovamento, ammodernamento ed adeguamento alle normativa vigente.

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)**



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

## Nucleo di Valutazione

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.

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 COMPRESIBILITÀ 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.

## Nucleo di Valutazione

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 2014,
- la Relazione del Magnifico Rettore per l’anno 2014,
- 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>
<b>Conformità alla normativa (compliance)</b>	Paragrafo 2.1		<b>x</b>	
	Paragrafo 2.2		<b>x</b>	
	Paragrafo 2.3			<b>x</b>
	Paragrafo 2.4		<b>x</b>	
<b>Comprensibilità dei contenuti</b>	Paragrafo 2.1	<b><u>x</u></b>		
	Paragrafo 2.2	<b><u>x</u></b>		
	Paragrafo 2.3		<b><u>x</u></b>	
	Paragrafo 2.4	<b><u>x</u></b>		
<b>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</b>	Paragrafo 2.1	<b>x</b>		
	Paragrafo 2.2		<b>x</b>	
	Paragrafo 2.3			<b><u>x</u></b>
	Paragrafo 2.4	<b>x</b>		



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

## Nucleo di Valutazione

### ALLEGATO: CARTA DI LAVORO N. 3

Verifica della sezione 3 della Relazione sulla Performance 2014, intitolata “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”.

#### **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”. Viene inclusa nell’esame della presente carta di lavoro anche la **sezione 4** intitolata “Valutazione performance individuale nella componente dell’apporto professionale e algoritmo utilizzato per la valutazione finale” (pp.13-38).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità della sezione alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti della sezione.

#### 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 2014 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



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

## Nucleo di Valutazione

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**

#### **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 31/12/2014, il target effettivo al monitoraggio del 31/8/2014, il target effettivo al 31/12/2014, 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 2014. 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 2014 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 2014 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



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

## Nucleo di Valutazione

sono descritti nell'**allegato 4** che evidenzia per ciascun dipendente i valori relativi ad ogni passaggio dell'algoritmo utilizzato.

### 2.2 COMPRENSIBILITÀ DEI CONTENUTI

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 2014/2016).

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**.



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

## Nucleo di Valutazione

Con riferimento al **paragrafo 3.3** (denominato “Obiettivi operativi”), l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti 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. In particolare per cinque obiettivi operativi si è riscontrata l’assenza nel Piano della Performance dei target attesi, presenti invece nella Relazione (vedi allegato 1 alla presente carta di lavoro). Da un’attenta verifica dei report trasmessi dai capistruttura in merito alla valutazione di tali obiettivi operativi, risulta che i target attesi erano stati successivamente inseriti dal Direttore Generale in seguito ad un colloquio con i responsabili di struttura coinvolti tenendo conto, caso per caso, del contesto in cui la struttura si è trovata ad operare con le problematiche evidenziate al paragrafo 3.2.3.

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. Si ritiene, pertanto, l’attendibilità e la rilevanza di tale paragrafo **parziale**.

### **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
- *evidenze oggettive*, mediate reperimento e consultazione di documenti tra cui:
  - il sito istituzionale dell’Ateneo;
  - Relazione Gestionale del Direttore Generale-Anno 2014;
  - 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.

Nucleo di Valutazione

**4. ESITI DELLA VERIFICA PRELIMINARE**

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito		
		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
<b>Conformità alla normativa (compliance)</b>	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	
<b>Comprensibilità dei contenuti</b>	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		
<b>Attendibilità dei contenuti</b>	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.38-39).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità della sezione alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti del paragrafo.

#### 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 **manca** di attendibilità e rilevanza di quanto riportato nella sezione.

## Nucleo di Valutazione

### 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.

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>
<b>Conformità alla normativa (compliance)</b>	Sezione 5 “Risorse, efficienza ed economicità”			<u>x</u>
<b>Comprensibilità dei contenuti</b>	Sezione 5 “Risorse, efficienza ed economicità”		<u>x</u>	
<b>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</b>	Sezione 5 “Risorse, efficienza ed economicità”			<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 2014, 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).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità della sezione alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti della sezione.

#### **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 2013, 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 costituito solo il 6 novembre 2014 e, per l’anno in questione, avrà avuto appena il tempo di costituirsi. La sezione prosegue con un generico richiamo al nuovo statuto d’Ateneo nel quale sono stati inseriti i principi sulle pari opportunità. 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 stakeholder 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.

## Nucleo di Valutazione

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



# 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. 41-43).

Il processo di verifica di tale sezione si concentra su tre ambiti principali:

- la conformità della sezione alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 della CiVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini e gli altri stakeholders esterni, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.
- l’attendibilità e la rilevanza dei contenuti della sezione.

#### 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 2:** Valutazione performance organizzativa
- **Allegato 3:** Tabella documenti del ciclo di gestione del ciclo delle performance
- **Allegato 4:** Valutazione complessiva personale

#### **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**.



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

## Nucleo di Valutazione

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 COMPRENSIBILITÀ 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, 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

Nucleo di Valutazione

**4. ESITI DELLAVERIFICA PRELIMINARE**

Ambito di verifica	Unità di valutazione	Esito		
		<i>piena</i>	<i>parziale</i>	<i>assente</i>
<b>Conformità alla normativa (compliance)</b>	7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	x		
	7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance”		x	
<b>Comprensibilità dei contenuti</b>	7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	x		
	7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance”	x		
<b>Attendibilità e rilevanza dei contenuti</b>	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 1 ALLA CARTA DI LAVORO N. 3

#### Obiettivi operativi privi di Target atteso

Relativamente agli obiettivi operativi:

- F.1.40 - Potenziamento attività didattica attraverso il miglioramento degli standard di servizio, da personalizzare in funzione delle reali esigenze da soddisfare
- D.2.17 - Adempimenti relativi alla trasparenza
- D.2.19 - Adempimenti relativi all’anticorruzione
- D.3.22 - Eventuali interventi di manutenzione straordinaria extra convenzione CONSIP FM3, inclusi interventi per certificazioni richieste dal Settore della Protezione e Prevenzione
- D.3.23 - Coordinamento convenzione CONSIP FM3 Lotto 6 Abruzzo-Marche (per attività global service)

in sede di validazione della Relazione, il Nucleo di Valutazione ha rilevato l’assenza di target attesi. A seguito di audit, tenutasi in data 9.12.2015, il Responsabile del Settore Supporto al Nucleo di Valutazione ha precisato che la carenza di tali elementi è dovuta all’impossibilità di assegnare in sede di redazione del Piano della Performance di un target atteso attendibile in quanto:

- gli obiettivi D.3.22 e D.3.23 erano riferiti ad attività svolte nell’ultimo decennio dalla Fondazione “G. D’Annunzio” per cui, in assenza di uno storico dei dati di riferimento, la valutazione è stata svolta sulla base dell’effettivo impegno rilevato direttamente da parte del Direttore Generale;
- l’obiettivo D.2.17 in sede di relazione è stato valutato zero, riferendo tale valore esclusivamente agli adempimenti relativi alle strutture periferiche;
- l’obiettivo D.2.19 è stato valutato conteggiando il numero di adempimenti desumibili dal Piano di Prevenzione della Corruzione rispetto a quanto effettivamente realizzato;
- l’obiettivo F.1.40 è stato inserito nel Piano della Performance mancando di qualsiasi indicazioni di riferimento per la definizione di un target atteso.