

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 27/6/2016

Il giorno 27 giugno 2016, alle ore 10.40, presso l'aula "Colombo" di Via Balbi, 5, IV piano, debitamente convocato, si è riunito il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) validazione Relazione sulla performance 2015
- 2) varie ed eventuali

Sono presenti:

- avv. Fabio Matarazzo, Coordinatore
- prof. Paolo Carbone
- dott.ssa Emanuela Stefani, in teleconferenza via skype
- prof.ssa Claudia Theresia Handl
- prof.ssa Mara Zuccardi Merli
- sig. Antonino Carbone

E' assente giustificato il prof. Simone Lazzini.

Sono inoltre presenti, a supporto tecnico dell'Organismo, il dott. Jean Paul Braghin, Capo Servizio Programmazione e controllo, e la dott.ssa Fulvia Ottonello, Capo Settore Ciclo della performance e organizzazione, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

1) validazione Relazione sulla performance 2015

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Genova, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto dei principi delle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 e n. 6/2012 (come aggiornata in data 4.7.2013), per quanto applicabili alle Università, e delle indicazioni contenute nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance emanate da ANVUR nel luglio 2015, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22.6.2016 (all. 1).

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli opportuni accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nell'ambito delle attività propedeutiche alla stesura della Relazione AVA 2016 in corso di elaborazione e alla proposta di valutazione del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione (seduta dell'8.6.2016). L'OIV, ai fini della validazione, ha inoltre potuto esaminare la seguente documentazione, conservata presso gli uffici di supporto:

- a) Relazione sulla gestione 2015;
- b) Esiti del questionario obbligatorio sul benessere organizzativo somministrato al personale tecnico amministrativo nel mese di aprile 2016;
- c) Dati relativi allo stato di attuazione degli obiettivi funzionali (presentati nell'allegato tecnico);
- d) Dati relativi alle valutazioni dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo (presentati nell'allegato tecnico).

Le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nell'allegato 2, che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance 2015 con le seguenti osservazioni:

- I) Il documento appare ben organizzato, comprensibile, completo e metodologicamente valido.
- II) Il documento mette in evidenza una adeguata differenziazione nel grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti. L'OIV auspica che l'Ateneo prosegua lungo la strada della differenziazione individuando, negli anni a venire, obiettivi maggiormente sfidanti.
- III) Poiché il raccordo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono garantiti soltanto attraverso la coerenza tra il Piano della performance e le Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione, risultano necessari maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel *Piano della performance*, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.

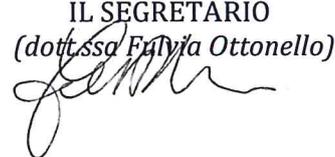
2) varie ed eventuali

Nessuna

Il presente verbale è letto e approvato seduta stante.

Null'altro essendovi da deliberare, alle ore 11.30 la seduta è tolta.


IL COORDINATORE
(Avv. Fabio Matarazzo)

IL SEGRETARIO
(dott.ssa Fulvia Ottonello)


DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di GENOVA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI)
	INDICE E PRESENTAZIONE	Il documento è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012, prevedendo i contenuti indicati nella stessa. L'ordine delle sezioni è stato in parte modificato al fine di adeguarlo al processo di programmazione peculiare delle Università e migliorare la lettura della relazione.	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
1.2	L'amministrazione	La tipologia e quantità dei dati presentati sono sufficienti.	SI
1.3	Mandato istituzionale e missione	La tipologia e quantità degli elementi presentati sono sufficienti.	SI
1.4	Il contesto interno ed esterno	La tipologia e quantità degli elementi presentati sono sufficienti.	SI
2	OBIETTIVI E RISULTATI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012 e descrive adeguatamente i risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2015.	SI
2.1	Le fasi di programmazione	Viene descritto adeguatamente il percorso sperimentale di raccordo dei cicli di programmazione, in particolare la programmazione triennale, il ciclo di bilancio e il ciclo della performance, con l'obiettivo di disporre di un unico documento contenente le proprie strategie e gli strumenti per perseguirle, intrapreso dall'Ateneo.	SI
2.2	Albero della performance	Vengono riportati adeguatamente gli obiettivi strategici definiti nel Programma triennale 2013-2015 tramite mappa strategica e albero della performance	SI
2.3	Obiettivi strategici e loro trend	Viene illustrato adeguatamente il trend degli obiettivi strategici nel triennio di riferimento, tramite appositi parametri.	SI
2.4	Dagli obiettivi strategici 2013-2015 agli obiettivi operativi 2015	La metodologia sintetica utilizzata per la presentazione degli obiettivi operativi annuali, indicati nelle Linee generali del bilancio 2015, considerati prioritari per la missione, tenuto conto del Programma triennale 2013-2015 è	SI

		<p>adeguata.</p> <p>Anche gli obiettivi operativi sono stati adeguatamente riportati in una mappa strategica. Il risultato relativo a tali obiettivi è stato rilevato a titolo sperimentale.</p> <p>L'andamento, positivo/negativo/neutro, tiene esclusivamente conto, in assenza di target specifici, del miglioramento dei parametri di monitoraggio è fornito dal monitoraggio di appositi parametri.</p>	
2.5	Prospettiva Servizi di supporto e infrastrutture - Obiettivi e risultati funzionali (amministrativi e tecnici)	<p>Gli obiettivi dell'attività amministrativa e tecnica, che discendono direttamente dagli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, declinati secondo le competenze delle diverse strutture e assegnati ai singoli dirigenti, sono adeguatamente stati esplicitati in azioni, alcune delle quali tese al mantenimento del sistema, conformemente ai principi della delibera CIVIT n. 114/2010. Tali azioni risultano specifiche e misurabili in termini concreti e chiari attraverso cronoprogrammi e indicatori, come previsto dal <i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>.</p> <p>La metodologia di misurazione della performance organizzativa complessiva (BSC) è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.</p> <p>La metodologia di declinazione degli obiettivi è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.</p>	SI
2.6	Obiettivi e risultati individuali	<p>Gli obiettivi individuali assegnati al direttore generale, ai dirigenti e al personale tecnico amministrativo appaiono nel complesso sufficienti. Le modalità di misurazione della performance individuale (dirigenti e personale tecnico amministrativo) attuate sono adeguate; sono stati previsti indicatori gli obiettivi dei dirigenti e del personale.</p>	SI
3	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Dal documento, si evince che il raccordo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono stati garantiti soltanto attraverso la coerenza tra il Piano della performance e le Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.</p> <p>Sono necessari maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.</p>	SI
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>Nella sezione obiettivi e risultati, è stato monitorato il rapporto di genere per il personale docente e tecnico amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso l'Ateneo, i titolari di posizioni organizzative compresi i dirigenti e i laureati nell'anno solare.</p> <p>E' stata inoltre rilevata la distribuzione di genere per area contrattuale, categoria di</p>	SI

		appartenenza e titolarità di posizioni organizzative del personale docente e tecnico amministrativo.	
5	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo previsto dal <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> risulta rispettato e coerente con i principi della delibera n. 89/2010 della CIVIT.	SI
5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Gli elementi indicati sono coerenti con quanto emerge dall'analisi del funzionamento del sistema.	SI
Allegato tecnico A	RISULTATI - VALORI DEGLI INDICATORI	L'allegato riporta i risultati degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi, i valori degli indicatori e l'attribuzione degli obiettivi gestionali alle singole strutture e il relativo peso.	SI
Allegato tecnico B	RISULTATI - PROTOCOLLO DI RILEVAZIONE DEGLI INDICATORI	E' previsto un protocollo di rilevazione per ciascun indicatore degli obiettivi di continuità e un cronoprogramma per ciascun obiettivo di innovazione.	SI
Allegato tecnico C	RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	I dati forniti sono sufficienti a illustrare i risultati della rilevazione	SI
Allegato tecnico D	VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - DETTAGLIO RISULTATI	I dati forniti sono sufficienti a rilevare la differenziazione nella valutazione dei dirigenti.	SI
Allegato tecnico E	VALUTAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - DATI AGGREGATI	I dati forniti sono sufficienti a rilevare in dettaglio la distribuzione dei punteggi per struttura, area e categoria del personale.	SI