

Al Magnifico Rettore - Università degli Studi
di Bari Aldo Moro

Al Direttore Generale - Università degli Studi
di Bari Aldo Moro

e, p.c. ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione
del Sistema Universitario e della Ricerca

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015

- A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla performance 2015 di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30/06/2016 e trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 07/07/2016.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base della documentazione disponibile e della normativa vigente.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance 2015. La sintesi del processo e le motivazioni alla base della decisione sono espresse nel documento "Validazione e raccomandazioni" e nella tabella "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" che sono parte integrante del presente documento.

Bari, 11 ottobre 2016

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
(F.to) Dott. Mario D'Amelio

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015 VALIDAZIONE E RACCOMANDAZIONI

La Relazione sulla *Performance* 2015 dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari, adottata ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2016 e successivamente trasmessa al Nucleo di Valutazione il 7 luglio 2016.

Il Nucleo di Valutazione ha acquisito la nota di trasmissione della Relazione sulla *Performance* 2015 nella riunione del 11 luglio 2016 ed ha chiesto alla Struttura Tecnica Permanente il contributo di una valutazione tecnica e successivamente chiesto all'amministrazione alcuni ulteriori elementi informativi.

L'attività condotta dal Nucleo di Valutazione è stata pianificata e svolta sulla base delle indicazioni contenute nella Delibera CiVIT n. 6/2012 (Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance). Nella seduta del 11 ottobre 2016 il Nucleo di Valutazione ha concluso il processo di analisi per la validazione della Relazione sulla *Performance* 2015 (d.lgs. n. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera c). La documentazione del processo di validazione è raccolta nelle carte di lavoro allegate al verbale del Nucleo di Valutazione del 11.10.2016.

A garanzia del processo di validazione, il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione: le indicazioni della CiVIT/ANAC/ANVUR; le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009; la normativa vigente; i documenti disponibili sul sito istituzionale dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari (www.uniba.it) e nella sezione "Amministrazione trasparente". Il Nucleo di Valutazione ha, inoltre, tenuto conto dei contenuti della "*Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione*" e delle note e delle raccomandazioni relative alla validazione delle precedenti relazioni sulla Performance.

L'attività è stata articolata in più ambiti e rappresentata nelle carte di lavoro attraverso le informazioni di:

1. Analisi di ciascuna sezione della Relazione in esito alla:
 - a) Conformità alle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 ed alle indicazioni contenute nelle Delibera CIVIT n.5/2012;
 - b) Attendibilità dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione;
 - c) Comprensibilità della Relazione, ossia della capacità di favorire un controllo sociale diffuso delle attività e dei risultati dell'amministrazione (art. 10, comma 1, D.lgs. n. 150/2009);
2. Conclusioni raggiunte;
3. Sintesi dei risultati.

L'analisi di conformità, attendibilità e comprensibilità di ciascuna sezione della Relazione è stata redatta dando evidenza degli elementi a supporto del processo di esame. I risultati sono stati formalizzati nell'apposita sezione di sintesi, con l'indicazione dell'impatto che ciascuna sezione ha sulla validazione finale.

Complessivamente, in un'ottica sistemica di osservazione della Relazione sulla *Performance* 2015, il Nucleo di Valutazione ha preso atto dello sforzo tecnico per migliorare la stretta connessione dei documenti di livello strategico, ai quali tutti gli altri documenti sono collegati, assumendo il contributo tecnico rappresentato nella valutazione condotta dalla Struttura Tecnica Permanente.

Per la verifica dei risultati è determinante migliorare: la costruzione degli indicatori, espressamente richiamata lungo tutto il testo normativo del d.lgs. 150/2009 (che li accomuna nell'enunciazione dell'articolo 5 dedicato agli "*Obiettivi e indicatori*"); la misurazione e valutazione della performance dell'Università, con il coinvolgimento di tutti gli ambiti strategici (didattica, ricerca, terza missione, attività amministrativa); lo sviluppo della medesima mappa logica dei legami proposti nel Piano della *Performance* tra mandato istituzionale, *mission*, *vision*, aree strategiche, obiettivi strategici, programmi e obiettivi operativi rappresentati con l'albero della *Performance*.

Sul piano interno, è necessario migliorare l'attività di pianificazione e di programmazione con il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell'Ateneo ed i rispettivi vertici nelle fasi di definizione, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e *target*, così da riconoscere la responsabilità di comportamenti condivisi e comuni nell'ambito dell'organizzazione. Il tema della trasparenza e della comunicazione interna ed esterna e l'adozione di sistemi informativi a supporto di tutte le fasi del ciclo di gestione della performance richiede ancora uno sforzo per migliorare la rappresentazione del sistema di valutazione ed essere in grado di favorire il confronto degli obiettivi nel tempo, le tendenze della produttività dell'amministrazione e l'integrazione con le attività istituzionali della Didattica, Ricerca e Terza Missione. Il riscontro dei risultati dell'indagine sul personale dipendente rassegna ancora una scarsa conoscenza dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

In esito all'analisi complessiva, il Nucleo di Valutazione constata gli sforzi compiuti per migliorare gli aspetti di criticità rilevati nelle relazioni sulla Performance degli anni precedenti e, anche in applicazione del principio di proporzionalità, valida la Relazione sulla Performance 2015 con l'indicazione delle seguenti raccomandazioni che, in prospettiva della prossima relazione sul funzionamento complessivo del sistema, auspicano l'invito a migliorare:

- il processo di programmazione degli obiettivi attraverso il confronto tra gli organi di vertice, il Direttore Generale, i dirigenti ed i principali *stakeholder* interni ed esterni;
- il processo di definizione degli obiettivi, fissando livelli di performance oggettivi, misurabili e sfidanti che, anche in corso d'anno, non si traducano in obiettivi di puro adempimento o relativi ad attività ordinarie;
- il processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e *target*, a garanzia della efficacia e responsabilità di comportamenti condivisi e comuni nell'ambito dell'organizzazione;
- il processo di assegnazione e rendicontazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti, in coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- l'utilizzo dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (art. 14 comma 5 D.Lgs. 150/2009) e *customer satisfaction* nel processo di programmazione degli obiettivi e di condivisione dei valori di misurazione e valutazione dei risultati;
- la misurazione e valutazione della performance dell'Università in relazione a tutti gli ambiti strategici (didattica, ricerca, terza missione, attività amministrativa), anche nella logica del Piano integrato ed in riscontro alle linee guida Anvur;
- lo sviluppo della mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, *mission*, *vision*, aree strategiche, obiettivi strategici, programmi e obiettivi operativi rappresentati con l'albero della *Performance*
- le modalità e gli strumenti di comunicazione interna ed esterna, a garanzia della massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;

condivide l'auspicio espresso dalla STPM affinché *“il nuovo modello organizzativo, la cui progettazione è stata avviata nel 2015, potrà in linea teorica consentire una migliore gestione del ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale in termini di: ampliamento della platea di soggetti valutati; integrazione della programmazione di Ateneo con quella dei dipartimenti di didattica e di ricerca e sistematizzazione dei processi di gestione e diffusione delle informazioni.”*

Bari, 11 ottobre 2016

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
(F.to) Dott. Mario D'Amelio

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di BARI ALDO MORO

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'ambito di conformità e comprensibilità del testo riferisce la normativa ai sensi della quale è redatto. L'attendibilità dei dati e delle informazioni per la tipologia oggetto di analisi, non richiede una verifica dell'attendibilità.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'ambito di conformità e attendibilità delle informazioni è sintetizzato attraverso le principali caratteristiche del contesto esterno, correlate alle fonti ed i documenti con riferimento ai quali si è svolta l'attività dell'amministrazione. L'ambito di comprensibilità è propedeutico ai dati ed alle informazioni delle successive sezioni 2.3 e 2.4.	SI
2.2	L'amministrazione	L'ambito di conformità e comprensibilità fornisce un quadro sintetico delle principali informazioni relative al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti e la sintesi dei risultati delle indagini sul personale svolta in attuazione del d.lgs. 150/2009, art.14, co.5. L'ambito di attendibilità delle informazioni ed i dati è riferita attraverso le fonti elaborate dal Dipartimento per il Coordinamento dell'azione amministrativa con le funzioni di governo.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'ambito di conformità e comprensibilità è sintetizzato con riferito ai 4 ambiti strategici della performance amministrativa (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Attività amministrativa) presenti nel Piano. La verifica dei risultati è approfondita nella successiva sezione 3.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'ambito di conformità e comprensibilità è esplicitato con l'indicazione delle variabili interne che hanno inciso sulla rimodulazione degli obiettivi in corso d'anno, i risultati ottenuti e le principali criticità oggetto di ripianificazione. L'attendibilità dell'inserimento nel Piano della performance delle modifiche intervenute in corso d'anno è verificata nei processi verbali del C.d.A del 29.04.2015 e 30.10.2015.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'Albero della performance non è conforme al medesimo proposto nel Piano. L'attendibilità dei risultati e del grado di conseguimento di ciascun obiettivo e con riferimento al target programmato è rinveniente dalla lettura integrata della tabella 9 rappresentata nella sezione 3.2 e nell'allegato n. 6. Assente l'area strategica "terza missione" prevista nel Piano. La difformità dell'Albero della performance proposto nel Piano e la rappresentazione disaggregata delle informazioni, non rende di facile comprensibilità la visuale sintetica e complessiva della performance dell'amministrazione.	NO
3.2	Obiettivi strategici	L'ambito di conformità, attendibilità e comprensibilità delle informazioni: sulle risorse; strutture; responsabili; modalità di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni; condivisione e rilevanza degli obiettivi prescelti e relativo grado di autoreferenzialità; è complessivamente carente. I valori a consuntivo degli obiettivi GOA7 e GO8 non sono verificati rispetto all'indicatore ed al target programmato.	NO
3.3	Obiettivi e piani operativi	La conformità degli obiettivi operativi è sviluppata in "progetti", articolati in obiettivi intermedi, comprensibili nella rappresentazione grafica. Approfondite le valutazioni del PTTI. Assenti le risorse finanziarie degli obiettivi operativi/"progetti". Assente la valutazione dei servizi amministrativi e tecnici della Didattica e Ricerca. Obiettivi, indicatori e target inseriti nel Piano in corso d'anno, verificate nei verbali del C.d.A del 29.04.2015 e 30.10.2015, non sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente". Il ricorso ad indicatori "data" non rende di facile comprensibilità alcuni risultati. Il grado di copertura dei servizi erogati non è verificato.	NO
3.4	Obiettivi individuali	La conformità e comprensibilità dei risultati è rappresentata in forma aggregata. L'attendibilità dei risultati è rappresentata in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione è sintetizzata in forma tabellare nell'Allegato 4.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'ambito di conformità e comprensibilità è rappresentato attraverso la sintesi in forma aggregata delle principali informazioni di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio. L'ambito di attendibilità delle risultanze dei dati economico-finanziari è rappresentato con il complesso delle movimentazioni che hanno concorso alla determinazione dell'avanzo di amministrazione al 31/12/2015 e il costo dei servizi.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'ambito di conformità e comprensibilità esprime la mancata costituzione del C.U.G. e rendiconta diffusamente le attività intraprese dal Comitato Pari Opportunità in regime di prorogatio nel corso di tutto l'anno 2015 ed i risultati raggiunti dall'amministrazione con il Progetto Ateneo Accessibile (PROG_DIR_01). La sezione sviluppa l'analisi per sesso, età media ed indice di femminilizzazione del personale ed i risultati dell'ambito "discriminazioni" estratti dell'Indagine sul Benessere Organizzativo. L'attendibilità dei risultati è stata verificata nel processo di interlocuzione con l'amministrazione.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	L'ambito di conformità, attendibilità e comprensibilità è esplicitato attraverso una matrice grafica sintetica delle attività, tempi, soggetti e responsabilità del processo seguito nella definizione e adozione della Relazione.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	L'ambito di conformità, attendibilità e comprensibilità è carente nel riferire il quadro sintetico di analisi dei punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance, il processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti e la correlazione ai documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance e di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, in correlazione all'analisi riferita nelle precedenti sezioni.	NO
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La conformità comprensibilità e attendibilità delle informazioni è rappresentata in forma tabellare, riprendendo le informazioni riportate nel testo principale della Relazione.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La conformità e comprensibilità delle informazioni è rappresentata in forma tabellare. L'attendibilità delle informazioni: del campo "data ultimo aggiornamento" del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" non è aggiornato alla delibera del C.d.A. del 12.10.2015; la pagina del "link documento" del "Piano della Performance" non è aggiornata alla "data ultimo aggiornamento" del 30.10.2015.	NO
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La conformità comprensibilità e attendibilità delle informazioni è rappresentata in forma tabellare, riprendendo le informazioni riportate nel testo principale della Relazione.	SI