



**Nucleo di Valutazione**

**Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV  
per la validazione della Relazione sulla performance 2017**

- giugno 2018 -



## Nucleo di Valutazione

### **Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2017**

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, valida la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2018.

Tale disposizione è stata integrata dal D.lgs. 74/2017 che prevede che il Nucleo possa procedere alla validazione solo "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali". Come previsto dalla del. 6/2012 dell'Autorità Anticorruzione (ANAC) la validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno dei momenti fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance stesso con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Ateneo rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);
- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito. L'oggetto della validazione, sempre ai sensi della Del. 6/2012 dell'ANAC, è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009);

Sulla base, quindi, di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2017 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- il Piano integrato 2017-2019;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Nell'analisi si sono adottate, quale riferimento metodologico, le disposizioni di cui alle Delibere nr. 5 e 6 del 2012 dell'ANAC, riferite esplicitamente alla normativa di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale Decreto, e la relativa prassi, sono stati presi a riferimento dal NdV in relazione alla L. 240/2010 che, all'art. 2, co. 1, lett. r), prevede che il Nucleo sia titolare delle funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 "relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

Sono state inoltre applicata le principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017.



## Nucleo di Valutazione

### PARERE SU CONFORMITÀ-ATTENDIBILITÀ E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE

In dettaglio, il **Nucleo di Valutazione**, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

**Conformità:** la Relazione sul piano formale risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012; in particolare alcune sezioni che non erano presenti lo scorso anno sono state inserite con il necessario livello di dettaglio. Specificamente:

- il **Nucleo di Valutazione** rileva che l'osservazione fatta, lo scorso anno, in merito alla mancanza nella relazione delle performance, per due anni consecutivi, della **sezione 2.4** relativa a **criticità e opportunità**, quest'anno è stata sanata e risultano essere ben descritte sia le criticità che le opportunità. È stato fatto in notevole lavoro in termini di modifiche dei processi di adozione di regolamenti, attribuzione di responsabilità e digitalizzazione nella gestione degli approvvigionamenti. La situazione è quindi notevolmente migliorata e ciò costituisce una garanzia per la gestione efficace e trasparente degli approvvigionamenti nell'anno in corso.

Un esempio di **opportunità** riguarda la possibilità di valorizzare le professionalità interne. Il Patto di stabilità 2018, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs n.75/2017, prevede la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può comunque superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria (pag. 26).

- il **Nucleo di Valutazione** rileva che l'osservazione fatta lo scorso anno in merito alla mancanza nella Relazione **della sezione 4**, relativa a **risorse, efficienza ed economicità** è stata sanata.

Il Nucleo rileva che le misurazioni relative alle performance delle strutture è affinata per quanto riguarda l'efficacia ma risulta ancora insoddisfacente per quanto concerne l'efficienza. Quest'ultima infatti può essere misurata soltanto mediante il rapporto quantitativo tra risorse e risultati. La Relazione sulla performance fa continuo riferimento all'utilizzo di dati di costo provenienti dalla contabilità analitica e più in generale ad un reporting frutto del controllo di gestione. Tuttavia manca ancora al nucleo un quadro completo del controllo di gestione e della contabilità analitica.

Nell'allegato 1 sono indicati per struttura e per servizi le risorse utilizzate e i volumi prodotti: sulla base di tali elementi risulterebbe agevole il calcolo di indicatori di efficienza. È chiaro che tali indicatori di efficienza dovrebbero essere calcolati sia nella fase di programmazione che di misurazione dei risultati poiché da un tale confronto si potrebbero trarre giudizi sui livelli di efficienza raggiunti nei diversi servizi nell'arco dell'esercizio.

**Comprensibilità:** La Relazione sulla Performance 2017 presenta, a parere del Nucleo, un buon grado di comprensibilità delle informazioni, anche grazie all'utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza i continui sforzi operati dall'amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l'attività svolta.

**Attendibilità:** Per quanto riguarda l'attendibilità, il Nucleo rileva che per tutti gli indicatori, i target e i risultati presentati sono indicate chiaramente le fonti informative.

Per quanto riguarda la procedura, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

- vi è perfetta coerenza con quanto indicato nel SMVP;



## Nucleo di Valutazione

- Lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato una fluidità ed efficacia sempre maggiore sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi (che avviene in modo formale con cadenza trimestrale), sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale;
- in particolare, si rileva un generale miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione sia del Direttore Generale che del personale tecnico amministrativo. Va inoltre rilevato che, rispetto allo scorso anno, alla data di approvazione delle Relazione, il processo di valutazione della performance individuale è stato completato e i dati forniti al NdV hanno permesso di elaborare le tabelle allegate alla presente relazione;
- nella Relazione sono state inserite sia l'analisi dei risultati che le ricadute sui processi decisionali delle indagini relative al benessere organizzativo, Customer satisfaction e piano di miglioramento dei Servizi. Il Nucleo sottolinea che l'analisi di tali risultati contribuisce a rendere più consistenti le sezioni della Relazione dedicate a punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance;
- il Nucleo di Valutazione, viste le indicazioni contenute nelle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane* (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, ha ritenuto di incontrare nella seduta del 30 maggio 2018 tutti i dirigenti sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale;
- in data 8 giugno 2018 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D) che permettono di chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione. È stato inoltre fornito il dato relativo alla valutazione dell'art. 11 del CCI del 2017 e i dati relativi alla valutazione del personale B C D senza responsabilità per il 2016 e per il 2017.

## ANALISI SOMMARIA DEI RISULTATI CONTENUTI NELLA RELAZIONE

Il Nucleo di Valutazione assicura la correttezza metodologica della Valutazione della Performance e, per ottenere un ulteriore affinamento nei prossimi esercizi, espone alcune osservazioni e suggerimenti.

Il Nucleo di valutazione osserva che è ancora ampio il ricorso a obiettivi di carattere descrittivo ad azioni di stampo preparatorio (predisposizione di regolamenti, di software etc.) per cui gli indicatori e i target raramente possono essere di carattere quantitativo. Si invita perciò a fare uno sforzo per individuare obiettivi quantificabili e quindi misurabili in maniera più precisa in fase di realizzazione. Infatti non sempre si riesce a distinguere un obiettivo quasi completamente raggiunto da un obiettivo parzialmente raggiunto stando alla descrizione fornita nella relazione.

Nella relazione si fa frequente riferimento alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA docenti e studenti. Non si trova però mai, nella Relazione sulla Performance, una descrizione dei risultati di tali indagini che invece potrebbero contribuire a far comprendere meglio il grado di efficacia dell'azione amministrativa.

Al punto dedicato ai punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione delle performance si legge: “a partire dal 2018, l'apporto del PTA – in termini di competenze e capacità di interpretare le necessità dell'utente – verrà valutato in riferimento agli esiti dei questionari di customer satisfaction limitatamente alle aree sulle quali ha effettiva possibilità di intervento e la cui azione ha ricaduta concreta e tangibile sulla soddisfazione percepita dagli utenti”. Il Nucleo fa notare che tali aree di



## Nucleo di Valutazione

possibile “intervento” avrebbero dovuto essere indicate in fase di programmazione del 2018. Ovviamente non possono essere individuate ad esercizio concluso per non falsare l’oggettività dell’analisi. Si invita quindi l’ateneo a procedere al più presto in tal senso.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che, per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi, continua a persistere una netta differenziazione nei risultati tra personale afferente a Direzioni Centrali e strutture accademiche:

a) l’85% (17 su 20) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; solo il 53,8% (21 su 39) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%;

b) Analogamente, l’88,6% (39 unità su un totale di 44) del personale posizione D con responsabilità afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% (lo scorso anno era il 74,4%); il 71,2% (52/73) del personale D con responsabilità afferente alle Direzioni centrali ha ricevuto valutazioni nell’intervallo compreso tra 95 e 100. Rispetto allo scorso anno si rileva un aumento della quota di personale valutato al massimo nelle direzioni centrali (lo scorso anno era il 68,6%) in vista della necessità di ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche;

c) Il Nucleo di Valutazione osserva come l’utilizzo dell’art. 11. sia aumentato in quasi tutte le Direzioni/Dipartimenti e centri e copra quasi il 50% del totale del personale tecnico amministrativo. L’art. 11 è un istituto incentivante previsto dal C.C.I. che prevede l’assegnazione di un budget a ciascuna struttura, direttamente utilizzato dal responsabile per riconoscere premi ai propri collaboratori in riferimento al raggiungimento di obiettivi di miglioramento nei servizi/sviluppo di nuove infrastrutture tecnico scientifiche o al riconoscimento di particolari competenze lavorative;

d) quest’anno è stata svolta la valutazione del personale Tecnico Amministrativo B, C, e D senza indennità di responsabilità per gli anni 2016 e 2017. Dall’analisi dei dati (2016) si può osservare come l’82% (114 su 139) afferente alle strutture accademiche abbia ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% mentre solo il 62,2% (211 su 339) del personale delle Direzioni centrali si collochi in questo range; Analogamente per il 2017 l’81,87% (122 su 149) afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% contro il 64,2% (216 su 336) delle direzioni centrali.

Il Nucleo di valutazione invita l’amministrazione ad adottare iniziative in grado di ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche.

Nelle pagine seguenti vengono riportati i dati relativi agli EP e ai D con responsabilità suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato; i risultati del personale tecnico amministrativo B, C, D senza incarico organizzativo 2016 e 2017 e i risultati relativi all’art. 11 del CCI integrativo anno 2016 e 2017.



---

**Nucleo di Valutazione**

**Risultati categoria EP:**

---

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale
CIBIO				1		1
CIMEC		1			3	4
Dip. Fisica					7	7
Dip. Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip. Ing. Industriale					3	3
Dip. Ing.Civile Ambientale e Meccanica					1	1
Dip. Matematica					1	1
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale	1					1
Rettorato					1	1
<b>Totale dipartimenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti					2	2
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza				3	2	5
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.	1			4	5	10
Direzione Generale				4	3	7
Direzione Patrimonio Immobiliare						5
Appalti	1				4	5
Direzione Ricerca e SBA				3	4	7
Direzione Risorse Umane e Organizzazione		1		1	1	3
<b>Totale Direzioni</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>39</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>59</b>

---



## Nucleo di Valutazione

### Risultati categoria D con Responsabilità:

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale
CIBIO				1	4	5
CIMEC					5	5
Dip. Economia e Management					1	1
Dip. Fisica					10	10
Dip. Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip. Ing. Industriale	1				2	3
Dip. Ing.Civile Amb. e Meccanica		1		1	6	8
Dip. Lettere e Filosofia					2	2
Dip. Matematica					1	1
Dip. Psicologia e Scienze Cognitive					2	2
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale					1	1
Rettorato					3	3
Scuola di Studi Internazionali		1				1
Fac. Giurisprudenza					1	1
<b>Totale dipartimenti</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>44</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti			2	1	11	14
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza				2	6	8
Dir. Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecm.Inf.				4	10	14
Direzione Generale	1		1	1	6	9
Dir. Patrimonio Immobiliare Appalti					6	6
Direzione Ricerca e SBA		1		3	9	13
Dir. Risorse Umane e Organizzazione	1		1	3	4	9
<b>Totale Direzioni</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>52</b>	<b>73</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>91</b>	<b>117</b>

**Nucleo di Valutazione****Prospetto valutazioni prestazioni individuali - personale cat. B, C, D senza incarico organizzativo - ANNO 2016**

Dipartimento/Centro	60 < media < 80	80 ≤ media < 90	90 ≤ media < 95	95 ≤ media ≤ 100	Totale
CIBIO	1			15	16
CIMEC			5	5	10
Dip. Economia e Management		2	1	2	5
Dip. Fisica		1	5	17	23
Dip. Ing. e Scienza dell'Informazione			2	8	10
Dip. Ing. Industriale			1	14	15
Dip. Ing.Civile, Amb. e Meccanica			3	17	20
Dip. Lettere e Filosofia				8	8
Dip. Matematica			2	1	3
Dip. Psicologia e Scienze Cognitive			1	6	7
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale				10	10
Rettorato				5	5
Scuola di Studi Internazionali			1		1
Fac. Giurisprudenza				4	4
Scuola in Scienze Sociali				2	2
<b>Totale dipartimenti</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>114</b>	<b>139</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	3	9	19	73	104
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza		3	14	59	76
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tec.n.Inf.e	4	12	10	21	47
Direzione Generale	2	6	9	16	33
Dir. Patrimonio Immobiliare Appalti	3	2	5	7	17
Direzione Ricerca e SBA		6	7	20	33
Dir. Risorse Umane e Organizzazione	9	2	3	15	29
<b>Totale Direzioni</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>67</b>	<b>211</b>	<b>339</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>88</b>	<b>325</b>	<b>478</b>



**Nucleo di Valutazione**

**Prospetto valutazioni prestazioni individuali - personale cat. B, C, D senza incarico organizzativo - ANNO 2017**

Dipartimento/Centro	60 < =media	60 < media < 80	80 ≤ media < 90	90 ≤ media < 95	95 ≤ media ≤ 100	Totale
CIBIO		1			19	20
CIMEC			1	4	6	11
Dip. Economia e Management			2	1	2	5
Dip. Fisica			1	5	17	23
Dip. Ing. e Scienza Informazione		1		2	9	12
Dip. Ing. Industriale		2		1	15	18
Dip. Ing.Civile Amb. e Meccanica				3	18	21
Dip. Lettere e Filosofia					8	8
Dip. Matematica				2	1	3
Dip. Psicologia e Scienze Cognitive					6	6
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale					10	10
Rettorato					5	5
Scuola di Studi Internazionali				1		1
Fac. Giurisprudenza					4	4
Scuola in Scienze Sociali					2	2
<b>Totale dipartimenti</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>122</b>	<b>149</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	1	1	8	15	76	101
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza			2	13	61	76
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecm.Inf.e		3	8	15	19	45
Direzione Generale		3	6	10	16	35
Dir. Patrimonio Immobiliare Appalti		2	2	4	9	17
Direzione Ricerca e SBA			6	8	19	33
Dir. Risorse Umane e Organizzazione		8	2	3	16	29
<b>Totale Direzioni</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>216</b>	<b>336</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>87</b>	<b>338</b>	<b>485</b>



**Nucleo di Valutazione**

***Esiti valutazione ex art. 11 C.C.I. assegnati per categoria anno 2016***

Direzione /Dipartimento	C	D	EP	Totale personale con art. 11	Personale totale per Direzione /Centro	% art. 11
CIBIO				0	22	0%
Scuola studi Internazionali				0	2	0%
CIMEC	4	8	3	15	18	83,3
Dip. Economia e Management	2	4		6	6	100
Dip Fisica	6	21	4	31	42	73,8
Dip. Ing. e Scienza dell'Informazione		8		8	13	61,5
Dip. Ing. Industriale	5	5	2	12	22	54,5
Dip. Ing.Civile Amb. e Meccanica	4	8		12	29	41,4
Dip. Lettere e Filosofia	1	9		10	10	100
Dip. Matematica	1	3		4	5	80
Dip. Psicologia e Scienze Cognitive	1	6		7	9	77,8
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale	4	7		11	12	91,7
Fac. Giurisprudenza	4	1		5	5	100
Scuola in Scienze Sociali	1	1		2	2	100
Rettorato	1	7		8	9	88,9
<b>Totale Dipartimenti</b>	<b>34</b>	<b>88</b>	<b>9</b>	<b>131</b>	<b>206</b>	<b>63,6</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	37	15		52	119	43,7
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza	11	19	2	32	80	40,0
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e	11	15		26	72	36,1
Direzione Generale	5	8	1	14	44	31,8
Dir. Patrimonio Immobiliare Appalti	7	9	1	17	38	44,7
Direzione Ricerca e SBA	6	11		17	54	31,5
Dir. Risorse Umane e Organizzazione	4	11	3	18	44	40,9
<b>Totale direzioni</b>	<b>81</b>	<b>88</b>	<b>7</b>	<b>176</b>	<b>451</b>	<b>39,0</b>
<b>Totale</b>	<b>115</b>	<b>176</b>	<b>16</b>	<b>307</b>	<b>657</b>	<b>46,7</b>



**Nucleo di Valutazione**

***Esiti valutazione ex art. 11 C.C.I. assegnati per categoria anno 2017***

Direzione /Dipartimento	C	D	EP	Totale personale e con art. 11	Personale totale per Direzione /Centro	% art. 11
CIBIO	1	19	1	21	28	75%
Scuola studi Internazionali		2		2	2	100%
CIMEC	3	6	2	11	20	55%
Dip. Economia e Management	2	4		6	6	100%
Dip. Fisica	4	18	3	25	41	61%
Dip. Ing. e Scienza dell'Informazione	1	7		8	13	62%
Dip. Ing. Industriale	6	6	2	14	24	58%
Dip. Ing.Civile Amb. e Meccanica	4	7		11	30	37%
Dip. Lettere e Filosofia	1	9		10	10	100%
Dip. Matematica	1	3	1	5	5	100%
Dip. Psicologia e Scienze Cognitive	1	5		6	8	75%
Dip. Sociologia e Ricerca Sociale	4	7		11	12	92%
Fac. Giurisprudenza	4	1		5	5	100%
Scuola in Scienze Sociali	1	1		2	2	100%
Rettorato	1	7	1	9	9	100%
<b>Totale Dipartimenti</b>	<b>34</b>	<b>102</b>	<b>10</b>	<b>146</b>	<b>215</b>	<b>67,9</b>
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	33	23		56	115	48,7
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne	17	23	1	41	86	47,7
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e	11	14		25	67	37,3
Direzione Generale	4	9	2	15	52	28,8
Direzione Patrimonio Immobiliare	4	6	1	11	26	42,3
Direzione Ricerca e SBA	6	11	1	18	52	34,6
Dir. Risorse Umane e Organizzazione	2	14	3	19	44	43,2
<b>Totale direzioni</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>185</b>	<b>442</b>	<b>41,9</b>
<b>Totale</b>	<b>111</b>	<b>202</b>	<b>18</b>	<b>331</b>	<b>657</b>	<b>50,4</b>



## **Nucleo di Valutazione**

### **CONCLUSIONE**

**Il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2017 rilevandone la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel SMVP.**

Il Nucleo di Valutazione, nel prendere atto dell'impegno profuso nel processo di miglioramento realizzato nel 2017, confida che i rilievi emersi durante l'analisi della Relazione possano giovare per un ulteriore affinamento dei criteri e delle modalità con cui viene sviluppato il sistema di gestione delle performance.