



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

N° Verbale

08/2018

Verbale riunione

Riunione del Nucleo di Valutazione (NdV)

Data: 30.04.2017 Sede: Riunione in presenza

Convocazione inviata in data: 26.04.2017

Ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Validazione della Relazione sulla Performance annualità 2016;
3. Valutazione direttore Generale, annualità 2016;
4. Varie ed eventuali.

Presenti:

Nazzareno RE (Presidente), Maria Silvana CELENTANO (in collegamento telematico), Bruno MONCHARMONT, Anna MARCHETTI,

Assenti giustificati:

Fausto FANTINI, Davide DI RIENZO.

Alle ore 11:00 il Presidente dichiara aperta la seduta.

1. Comunicazioni

Il Presidente comunica ai componenti di aver partecipato alla seduta del CdA del 24 aprile u.s. nella quale è stata approvata la Relazione sulla Performance 2016 ed è stato chiesto al Nucleo di poter procedere alla Validazione della medesima, nonché a formulare la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2016, prevista dall'art. 14 co. 4 lett. e) del D.Lgs 150/2009, entro il 4 maggio p.v. per permettere di corrispondere al Dott. Del Vecchio – che ricopriva tale ruolo – la retribuzione di risultato entro le tempistiche previste dal Decreto ingiuntivo

del Tribunale di Chieti, sezione lavoro, (n. 56/2018 del 21/02/2018 RG n. 207/2018) che ingiunge tale pagamento in seguito all'impegno preso dall'Università in un precedente atto transattivo di fronte al Tribunale stesso.

2. Validazione della Relazione sulla Performance annualità 2016

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

- Relazione sulla Performance 2016 approvata dal CdA nella seduta del 24.04.2018;
- Piano della Performance 2016 – 2018 approvato dal CdA nella seduta del 26.04.2016;
- 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 Responsabile del Settore Trasparenza anticorruzione e performance, dott. Francesco Paolo Febo, al fine di approfondire alcune tematiche emerse dall'analisi dei suddetti documenti.

Preliminarmente, il Nucleo di Valutazione prende atto che la Relazione sulla performance 2016 è stata approvata dal CdA il 24 aprile 2018 con quasi un anno di ritardo rispetto alla data del 30 giugno 2017 prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Tale ritardo può essere giustificato dal fatto che il 13 marzo 2017 il Rettore – Prof. Carmine di Ilio – e il Direttore Generale – dott. Filippo Del Vecchio – e sono stati interdetti dalle loro funzioni con provvedimento del GIP del Tribunale di Chieti e, successivamente, il Prof. Di Ilio si è dimesso nel corso del mese di aprile mentre l'Università ha aperto a carico del Dott. Del Vecchio una serie di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con un licenziamento per giusta causa con effetto dal 27 luglio 2017.

Tuttavia, a partire dal 28 settembre 2017, è subentrato il nuovo Direttore Generale – Dott. Giovanni Cucullo – che è stato messo al corrente della problematica. In particolare, il Nucleo ha trasmesso, con nota del Presidente prot. n. 62729 cl. I tit. 9 del 18 dicembre 2018, estratto del verbale della seduta del Nucleo del 7 dicembre 2018 in cui veniva chiaramente indicato che l'approvazione della Relazione sulla performance a consuntivo per l'anno 2016,

e la sua successiva validazione da parte dell'OIV, secondo quanto previsto dall'art. 14, co. 4 del D. Lgs. 150/2009, *“e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.”*, con particolare riferimento alla retribuzione di risultato del Direttore Generale in ruolo nell'anno di riferimento.

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 e 5/2012;
- attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- comprensibilità della relazione.

Inoltre, nel processo di validazione il Nucleo ha tenuto conto:

- delle suddette problematiche dell'Ateneo G. D'Annunzio nel corso del 2017;
- del confronto diretto con il Responsabile del Settore Trasparenza anticorruzione e performance.

Il Presidente, illustra i principali contenuti della bozza preliminare di documento di validazione da lui predisposto, sulla base di approfondimenti specifici effettuati in una serie di incontri di lavoro con i referenti dell'Area pianificazione e controllo.

Nel corso della seduta vengono anche discussi i contenuti della relazione di autovalutazione presentata dal Direttore sul raggiungimento degli obiettivi e strettamente legati, sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con la proposta di valutazione annuale del Direttore, di cui al successivo punto all'ordine del giorno.

Si apre un'ampia discussione al termine della quale il Nucleo di Valutazione, avendo anche preso atto del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuato con riferimento al 31 ottobre 2016 e di alcuni successivi provvedimenti adottati dal Direttore Generale per rimuovere eventuali criticità di ostacolo alla loro realizzazione, ritiene di poter **validare con riserve** la Relazione sulla performance 2016.

Nella sua Valutazione il Nucleo rileva, una serie di significative criticità come dettagliato nel documento di validazione riportato in allegato (Allegato 1) e parte sostanziale e integrante del presente verbale.

In particolare, si ritiene importante rilevare in questa sede le seguenti criticità più rilevanti.

- Il mancato rispetto delle tempistiche previste dal D. Lgs. 150/2009, sia per quanto riguarda l'approvazione del Piano della Performance 2016, il 26 aprile 2016 invece del 31 gennaio 2016, sia per quanto riguarda l'approvazione da parte del CdA della relazione sulla performance 2016, il 24 aprile 2018 invece del 30 giugno 2017.
- I lusinghieri risultati ottenuti per quanto riguarda alcuni indicatori di outcome – gli indici economici previsti dal D.Lgs. 49/2012 e in particolare l'ISEF – portati a supporto del buon andamento della performance organizzativa, sono sicuramente influenzati dal valore estremamente basso del rapporto personale TA / personale docente, intorno a 0.5, circa la metà del valore medio degli Atenei pubblici italiani. Tale aspetto distorsivo è però anche fonte di evidenti problematiche nella gestione amministrativa e avrebbe dovuto essere citato e discusso nella Relazione.
- Molti degli obiettivi strategici e operativi comuni assegnati a tutti i dipartimenti non solo non sono stati raggiunti, ma apparentemente nemmeno avviati, illustrando notevoli criticità nella gestione della performance nelle strutture periferiche.
- Nonostante, gli obiettivi del Direttore Generale, e a cascata di diversi responsabili di settori dell'amministrazione, legati ad un miglioramento della customer satisfaction abbiano avuto un buon andamento, da un'attenta disanima della relazione del Progetto Good Practice 2016, cui l'Ateneo partecipa assieme a quasi la metà delle Università statali italiane, si evince chiaramente un pessimo risultato in termini di soddisfazione dell'utenza, di gran lunga la peggiore fra tutte le università italiane. Vista la partecipazione dell'Ateneo al progetto – a titolo oneroso – si ritiene che l'Ateneo avrebbe dovuto tener conto dei risultati nel Piano e nella Relazione sulla Performance 2016.
- In quasi tutte le strutture periferiche dell'Ateneo (Dipartimenti, Centro ITAB, Scuola di Medicina e Scienze della Salute), gli obiettivi individuali al personale afferente sono stati assegnati con notevole ritardo. Tale inadempimento è palese, anche se si prende atto delle motivazioni addotte dall'amministrazione e formalizzate nella relazione sulla Performance.

Si sottolineano, infine, due importanti criticità che rendono difficoltosa l'attribuzione di un punteggio a tutto il personale tecnico-amministrativo:

- diversamente da quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, a diverse unità di personale senza incarichi responsabilità non è stato assegnato alcun obiettivo;
- a causa dell'assenza di un Direttore Generale subito dopo la conclusione del Ciclo della Performance, non hanno avuto la valutazione comportamentale prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance la maggior parte del personale con incarichi di responsabilità che avrebbe dovuto essere valutato dal Direttore generale.

Sebbene i correttivi applicati per poter attribuire un punteggio a tutti i dipendenti, e descritti nella sezione 3.4 relativa agli obiettivi individuali, sono previsti da alcuni Atenei (vedi Rapporto Good Practice 2016, sezione laboratorio Piano della Performance) essi non appaiono del tutto in linea con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2016 per l'Ateneo. Il Nucleo invita pertanto il CdA a porre particolare attenzione all'utilizzo dei risultati della performance individuale nell'attribuzione dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009.

Tuttavia tali problematiche, relative alla valutazione della Performance individuale, riguardano aspetti che esulano dalle indicazioni contenute nella Delibera CiVIT 5/2012 "Linee guida alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance", e non inficiano pertanto la conformità a tale delibera della Relazione sulla Performance.

A conclusione della sua istruttoria e alla luce delle problematiche rilevate, il Nucleo raccomanda per la gestione dei prossimi cicli della Performance:

- il rispetto delle tempistiche previste dal D. Lgs. 150/2009 e rese più stringenti dal recente D. Lgs. 74/2017;
- l'assegnazione degli obiettivi, sia operativi che individuali, deve essere effettuata in fase di avvio del ciclo della performance e non in corso;
- particolare attenzione all'attribuzione e al monitoraggio degli obiettivi delle strutture periferiche;
- particolare attenzione alla definizione degli indicatori legati al livello di Customer satisfaction, con l'utilizzo – dove possibile – degli esiti del Progetto Good practice.
- la previsione di giornate formative inerenti la gestione integrata del ciclo della performance dedicate al personale TAB per una maggiore comprensione della tematica.

Si ricorda infine all'Ateneo che, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs 74/2017, nella redazione del Piano della Performance è necessario tenere conto “..anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10”.

3. Proposta di valutazione annuale del Direttore Generale

Il Nucleo di Valutazione esamina la valutazione del Direttore Generale ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D. Lgs. n.150/2009 in base al quale il Nucleo di Valutazione propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Il Nucleo di Valutazione segue il modello di valutazione approvato dal CDA nella riunione del 22.04.2014 che – coerentemente con quanto stabilito nel DLgs. 150/2009 – prevede i seguenti passaggi:

1. Gli obiettivi del Direttore Generale saranno inseriti nel Piano della performance e si riferiranno con un peso del 60% ad obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'ateneo e per il 40% ad obiettivi inerenti la performance individuale del Direttore Generale. Ogni obiettivo dovrà essere accompagnato dal peso relativo, dagli indicatori per il raggiungimento e dal target di riferimento. Ove possibile la formulazione del target dovrà tenere conto dall'andamento storico.
2. Entro il 30 giugno il Direttore Generale trasmetterà al Nucleo di Valutazione una relazione che esponga, sulla base di evidenze documentate opportunamente allegate, lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1 specificando le cause delle eventuali criticità che hanno impedito il pieno raggiungimento. Nella relazione il valutato esprimerà una autovalutazione sul grado percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.
3. Il Nucleo di Valutazione, entro tre mesi dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è prevista un'audizione del Direttore Generale in merito ai contenuti della relazione presentata e in generale sul raggiungimento degli obiettivi.
4. Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento motivandola brevemente e sulla base del peso attribuito

nel Piano della performance e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.

5. Il NdV sulla base della griglia di valutazione adottata formulerà la proposta di valutazione del Direttore Generale comunicandola al soggetto valutato. Qualora il soggetto valutato lo ritenga ha facoltà entro 15 gg di presentare osservazioni scritte in relazione alle valutazione espressa. Il Nucleo di Valutazione dovrà considerare le osservazioni entro 30 giorni confermando o modificando la propria proposta di valutazione.
6. Il Nucleo di Valutazione avrà cura di trasmettere la propria proposta di valutazione, insieme a tutti i documenti considerati nella fase di istruttoria, al Consiglio di Amministrazione che effettuerà la valutazione annuale utile ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo prende atto che il 13 marzo 2017, il Direttore Generale è stato interdetto dal lavoro con provvedimento del GIP del Tribunale di Chieti e, successivamente, l'Università ha aperto a suo carico una serie di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con un licenziamento per giusta causa con effetto dal 27 luglio 2017. Il Dott. Del Vecchio ha impugnato il recesso dal contratto di lavoro presso il Tribunale di Chieti, sezione lavoro, e, in seguito alla pronuncia del tribunale, le parti hanno inteso definire bonariamente il contenzioso nel quale l'Ateneo si impegna ad erogare ad erogare la retribuzione di risultato maturata dal Dott. Del Vecchio per l'anno 2016 entro "data di erogazione correlata ai tempi tecnici di validazione da parte dell'OIV di Ateneo della relazione rimessa dal Dott. Filippo Del Vecchio in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnatigli nell'anno di riferimento" (verbale di conciliazione del tribunale civile di Chieti, sezione lavoro, n. 42 del 22 novembre 2017). Tale impegno è stato ribadito da un recente Decreto ingiuntivo del Tribunale di Chieti, sezione lavoro, (n. 56/2018 del 21/02/2018 RG n. 207/2018) che ingiunge tale pagamento, senza dilazione, nei tempi previsti dalla normativa.

Tutto ciò premesso, si è reso necessario comunicare al Dott. Del vecchio i risultati al 31/12/2016 degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione il 26/04/2016 come estrapolati dal Settore Trasparenza Anticorruzione e Performance, necessari per redigere la Relazione relativa all'attività svolta nel 2016 prevista dal modello di valutazione del Direttore Generale di cui sopra.

Il Nucleo di Valutazione ha acquisito la seguente documentazione:

- copia del Piano della Performance 2016-2018 contenente, al paragrafo 6.2, gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2016;
- copia della comunicazione per raccomandata A/R del 12 ottobre 2017, protocollo n. 49928 tit. I Cl. 9, con cui il Presidente – per conto dell'Ateneo - ha inviato al Direttore Generale in carica nel 2016, Dott. Filippo Del Vecchio, una tabella contenente i risultati al 31/12/2016 degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione il 26/04/2016 (in concomitanza con l'approvazione del Piano Integrato della Performance 2016-2018) misurati dal Settore Trasparenza Anticorruzione e Performance, invitandolo a trasmettere la Relazione relativa all'attività svolta nel 2016 prevista dal modello di valutazione del Direttore Generale di cui sopra. (Allegato 2);
- comunicazione del Dott. Filippo Del Vecchio del 19 ottobre 2017, protocollo in ingresso n. 52503 tit. I Cl. 9, relativa alla Relazione di autovalutazione sul raggiungimento obiettivi del Direttore Generale per il 2016 (Allegato 3);
- copia della Relazione sulla Performance 2016, approvata dal CdA il 24.04.2018, contenente al paragrafo 3.4 una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi del DG;

sulla base della quale procede ad esaminare il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.04.2016 ed inseriti nel Piano della Performance 2016-2018.

Con riferimento alla valutazione di risultato del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26/04/2016, in occasione dell'approvazione del piano integrato della performance, della trasparenza e della prevenzione della corruzione 2016-2018, successivamente integrato nella seduta del 30/06/2016 limitatamente all'inserimento di alcuni ulteriori obiettivi operativi rilevanti per la performance d'Ateneo, gli ha assegnato i seguenti obiettivi per il 2016:

Tabella 1. Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata inseriti nel Piano integrato della Performance 2016-2018.

Art. 8 D.Lgs. n. 150/2009	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Peso	Struttura responsabile dell'obiettivo	Altre strutture interessate	Indicatori	Target storico al 01/01/2016	Target annuale atteso al 31/12/2016
Lettera b	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Monitoraggio degli indici strutturali di cui al D. Lgs 49/2012 e loro mantenimento entro i limiti programmati	5%	Settore del Controllo di Qualità della Didattica e della Ricerca		ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria): ISEF = A/B A = 0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + contribuzione netta studenti – Fitti passivi) B = Spese di Personale + oneri ammortamento	ISEF = 1.30	Tempestiva segnalazione agli organi in caso di pericolo di superamento del limite previsto dalla norma (1.00)
						Indicatore spese di personale: [Spese complessive di personale] / [Somma dei contributi statali assegnati per il funzionamento e delle tasse soprattasse e contributi universitari]	67%	Tempestiva segnalazione agli organi in caso di pericolo di superamento del limite previsto dalla norma (80%)
Lettera c	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Redazione carta dei servizi e standard di qualità in linea con le indicazioni del progetto Good practice del MIP	15%	Settore del Controllo di Qualità della Didattica e della Ricerca	Tutte le strutture coinvolte in maniera significativa alla redazione	Approvazione della Carta relativa ad i servizi erogati da tutte le aree e i dipartimenti	Carta assente	Approvazione della Carta entro il 31 dicembre 2016
Lettera e	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Attivazione di un sistema di monitoraggio dei tempi medi di pagamento fatture da fornitori esterni e rimborso missioni	5%	Settore Contabilità Generale – Settore Bilancio Unico		Attivazione del sistema di monitoraggio dei tempi medi di pagamento	Sistema assente	Definizione del target storico (anno 2015) entro il 31 luglio 2016
Lettera e	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Miglioramento dell'efficienza del sistema amministrativo contabile e dei pagamenti	5%	Settore Contabilità Generale – Settore Bilancio Unico – Dipartimenti - Centri		tempi medi di pagamento delle fatture a fornitori	Da definire entro giugno	diminuzione dei tempi medi di pagamento del 10% rispetto al target storico
			5%	Settore Bilancio Unico - - Settore Stipendi – Dipartimenti - Centri		tempi medi di rimborso delle missioni	Da definire entro giugno	diminuzione dei tempi di rimborso delle missioni del 10% rispetto al target storico
Lettera a/b	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione e controllo degli indicatori di outcome della didattica, ricerca e bilancio	5%	Settore Controllo di Gestione - Settore del Controllo di Qualità della Didattica e della Ricerca		Creazione di un cruscotto direzionale per il monitoraggio degli indicatori di outcome della didattica, ricerca e bilancio definiti nel piano integrato	Assente	Implementazione del cruscotto

Art. 2e 3 D.Lgs. 150/2009	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Corretto completamento del ciclo della performance 2015	5%	Settore Supporto al Nucleo di Valutazione		Completamento del ciclo 2015 secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009		Rispetto dei tempi previsti dal D.Lgs 150/2009 per il ciclo 2015
Lettera f	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione, controllo dei costi e razionalizzazione della gestione economico-finanziaria	10%	Settore Controllo di Gestione		Attivazione della contabilità analitica e analisi dei costi delle strutture organizzative	Assente	Attivazione entro il 31 dicembre 2016
Lettera f	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Automazione della gestione delle missioni del personale dell'Ateneo	5%	Settore Stipendi – Settore Contabilità Generale	Dipartimenti – Centri – Settore Reti, Sistemi e progettazione Web	Automazione della gestione	Assente	Implementazione e dell'automazione entro il 31 dicembre 2016
Lettera d	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Effettuazione scarto archivistico	10%	Settore Archivio Generale di Ateneo e protocollo		Produzione di un elenco di materiale da scartare (da inviare al MIUR per l'autorizzazione) e selezione del materiale destinato alla conservazione perenne	Assente	Produzione elenco
Lettera d	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Implementazione e realizzazione fascicolo elettronico dello studente	5%	Settore Archivio Generale di Ateneo e protocollo	Area Didattica 1 – Area Didattica 2 – Settore Applicativi Servizi Studenti – Settore Reti, Sistemi e Progettazione Web	Implementazione fascicoli nuovi immatricolati	Studio di fattibilità	Fase 1 definiz. documenti da includere nel fascicolo. Fase 2 Definiz. dei processi. Fase 3 definizioni delle titolarità di consultazione e iscrizione. (Le seguenti fasi saranno realizzate nel 2017: Fase 4 Config del sistema su Titulus e interfaccia con ESSE3. Fase 5 attivaz. in pre-produzione del sistema. Fase 6 Attivazione in produzione)
Lettera d	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Progetto conservazione file digitali	10%	Settore Archivio Generale di Ateneo e protocollo	Settore Reti, Sistemi e Progettazione Web	Implementazione del sistema	Assente	Implementazione e del sistema entro il 31 dicembre 2016

	rative							
Lettera d	Applicazioni di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	5%	Segreterie Studenti – Biblioteche		Grado di soddisfazione	Verificare il target storico medio del 2015	+ 5%
Lettera c	Applicazioni di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Implementazione di un sistema di valutazione del grado di soddisfazione dell'utenza	10%	URP, Comunicazione e Stampa		Implementazione del sistema	Assente	Implementazione del sistema entro il 31 dicembre 2016

Tali obiettivi sono stati successivamente attribuiti ai competenti responsabili delle strutture di Ateneo attraverso un processo di *cascading*.

Nella sua relazione di autovalutazione del 19/10/2017, Allegato 3, il Dott. Del Vecchio ha dichiarato per il grado di raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati i valori misurati ad ottobre 2017 dal Settore Trasparenza Anticorruzione e Performance e a lui trasmessi il 12 ottobre 2017 (allegato 2) nella misura complessiva del **81,34%**.

Il Nucleo, prende altresì atto della valutazione finale del grado di raggiungimento dei medesimi obiettivi del Direttore Generale effettuata sulla base delle risultanze degli obiettivi operativi esposti nel paragrafo 3.3 nella Relazione sulla performance 2016 approvata dal CdA il 24 aprile 2018:

Tabella 2. Grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, come declinati alle strutture amministrative secondo il processo a cascata, dichiarato nella Relazione sulla Performance 2016 approvato dal CdA il 24.04.2018.

Direttore Generale: FILIPPO DEL VECCHIO (005817)						Anno: 2016
SEZIONE 1 - Obiettivi operativi performance organizzativa						
Peso (%)	Struttura responsabile	Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Punteggio finale	Punteggio pesato
(A)					(B)	(AxB)
5	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Monitoraggio degli indici strutturali di cui al D. Lgs 49/2012 e loro mantenimento entro i limiti programmati	100%	5%
15	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Redazione carta dei servizi e standard di qualità in linea con le indicazioni del progetto Good practice del MIP	100%	15%
5	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione e controllo degli indicatori di outcome della didattica, ricerca e bilancio	100%	5%
5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Attivazione di un sistema di monitoraggio dei tempi medi di pagamento fatture da fornitori esterni e rimborso missioni	100%	5%
5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza e efficacia dell'azione amministrativa	Miglioramento dell'efficienza del sistema amministrativo contabile e dei pagamenti (riduzione tempi medi di pagamento delle fatture a fornitori)	48.36%	2,42%
5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza e efficacia dell'azione amministrativa	Miglioramento dell'efficienza del sistema amministrativo contabile e dei pagamenti (riduzione tempi medi di rimborso delle missioni)	0%	0%
10	SETTORE BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione, controllo dei costi e razionalizzazione della gestione economico-finanziaria	100%	10%
5	SETTORE STIPENDI E PENSIONI	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Automazione della gestione delle missioni del personale dell'Ateneo	100%	5%
10	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENE0	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Effettuazione scarto archivistico	100%	10%
5	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENE0	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Implementazione e realizzazione fascicolo elettronico dello studente	0%	0%
10	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENE0	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Progetto conservazione file digitali	100%	10%

5	SETTORE TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E PERFORMANCE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Corretto completamento del ciclo della performance 2015	80%	4%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI PSICOLOGIA E SCIENZE SOCIALI, LETTERE E SCIENZE DELLA FORMAZIONE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,62%
10	UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Implementazione di un sistema di valutazione del grado di soddisfazione dell'utenza	100%	10%
0.63	SEGRETERIA STUDENTI DI MEDICINA E CHIRURGIA, PROFESSIONI SANITARIE, ODONTOIATRIA, SCIENZE ATTIVITA' MOTORIE FARMACIA E CTF,SS.MM.FF.NN.	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	64.4%	0,41%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI FARMACIA E CTF, SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI, LETTERE E SCIENZE DELLA FORMAZIONE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,62%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI ECONOMIA E LINGUE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,62%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI ARCHITETTURA, INGEGNERIA E SCIENZE MANAGERIALI	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	2%	0,01%
0.63	BIBLIOTECA POLO CHIETI - ETTORRE PARATORE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,63%
0.63	BIBLIOTECA POLO CHIETI - MEDICO SCIENTIFICA	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,63%

0.63	BIBLIOTECA POLO PESCARA	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	60%	0,38%
TOTALE						85,34%

che evidenzia un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al **85,34%**.

Il Nucleo di Valutazione prende atto di una difformità fra il grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarato nella Relazione sulla Performance approvato dal CdA il 24 aprile 2018, pari al **85,34%**, e quello dichiarato dal Direttore Generale Filippo Del Vecchio nella relazione di autovalutazione inviata al Nucleo il 19/10/2017, pari al **81,34%**.

Da un confronto fra le due tabelle, come confermato da un colloquio col il Responsabile del Settore trasparenza, anticorruzione e performance, dott. Paolo Febo, la discrepanza è dovuta ad un ricalcolo dell'obiettivo n. 12, "Corretto completamento del Ciclo della performance 2015, inizialmente valutato al 0% nei conteggi del ottobre 2017 e ricalcolato nella misura del 80% nel conteggio finale per la Relazione sulla performance 2016 approvato il 24 aprile u.s.

In particolare, come indicato a pag. 44 della Relazione sulla Performance 2016, *"La discrepanza che scaturisce da successivi approfondimenti è dovuta all'obiettivo "Corretto completamento del ciclo della performance 2015" che inizialmente era stato valutato zero in quanto il ciclo della performance si era concluso con alcuni ritardi. In particolare, la relazione sulla performance 2015 era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 29/11/2016 anziché entro il 30/06/2016 ed era stata validata dal Nucleo il 22/02/2017 anziché entro il 15/09/2016. Successivamente si è ritornati sull'argomento e si è ritenuto di attribuire all'obiettivo un risultato pari al 80% anziché zero, proprio in considerazione della considerevole mole di lavoro svolta dal Direttore Generale e dal Settore Trasparenza, Anticorruzione e Performance nel portare positivamente a conclusione il ciclo della performance 2015, tenuto conto anche delle considerazioni di cui al successivo paragrafo."*

Anche sulla scorta di questa discrepanza, il Nucleo di Valutazione decide di esaminare in dettaglio la documentazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al DG verificando la corrispondenza fra gli obiettivi per il Direttore Generale riportati nel Piano della Performance 2016-18 e quelli riportati nella Relazione di autovalutazione del Direttore Generale e prendendo

atto della disponibilità della documentazione a supporto del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo dichiarato nella Relazione (raccolta dal Dott. Paolo Febo, responsabile del Settore Performance anticorruzione e trasparenza, a disposizione per eventuale consultazione presso l'archivio dell'Ufficio di supporto al Nucleo).

Il Presidente informa di aver provveduto in via istruttoria ad esaminare e verificare puntualmente di persona, con l'ausilio del Dott. Paolo Febo, nei giorni 26 e 27 aprile 2018, la documentazione a supporto del grado di raggiungimento degli obiettivi utilizzando il sistema software di gestione del Ciclo della Performance. Gli esiti della verifica sono stati discussi e controllati a campione nella odierna seduta del Nucleo e riportati di seguito:

Tabella 3. Grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, come ricalcolato dal Nucleo nella seduta del 30 maggio 2018.

Direttore Generale: FILIPPO DEL VECCHIO (005817)		Anno: 2016										
SEZIONE 1 - Obiettivi operativi performance organizzativa assegnati al Direttore Generale Dott. Filippo Del Vecchio												
Peso (%)	Struttura responsabile	Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Punteggi o finale	Punteggi o pesato	N° fascicolo dell'obiettivo	Target effettivo da raggiungere	Valutazione dopo verifica fascicolo	Note dalla verifica a campione nella seduta del 30.04.2018	Punteggi pesati dopo le verifiche del Nucleo	
					(B)	(AxB)						
5	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Monitoraggio degli indici strutturali di cui al D. Lgs 49/2012 e loro mantenimento entro i limiti programmati	100%	5%	1	Tempestiva segnalazione agli organi in caso di pericolo di superamento dei limiti previsti dalla norma	100%	L'indicatore ISEF è stato monitorato ed ha aumentato il valore da 1.30 a 1.46 restando molto superiore al limite minimo previsto dalla legge. L'indicatore "Spese di personale" è stato monitorato ed ha diminuito il proprio valore da 67 al 56% restando molto inferiore al limite massimo previsto dalla legge. OK 100%	5,00%	
15	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Redazione carta dei servizi e standard di qualità in linea con le indicazioni del progetto Good practice del MIP	100%	15%	2	Approvazione della Carta entro il 31 dicembre 2016	66,67%	E' stata redatta la carta dei servizi ma senza gli standard di qualità. Il Nucleo, pur apprezzando l'impegno profuso nella redazione della carta dei Servizi ed l'impianto generale della stessa, ritiene che l'obiettivo non possa essere considerato completamente raggiunto e stima prudenzialmente un grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 66,67%.	10,00%	
5	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione e controllo degli indicatori di outcome della didattica, ricerca e bilancio	100%	5%	3	Implementazione del cruscotto direzionale.	100%	Il cruscotto direzionale è attivo e accessibile alla pagina web https://www.apc.unich.it/ Tutti gli indicatori previsti nell'obiettivo sono stati	5,00%	

										presi in considerazione. OK 100%	
5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Attivazione di un sistema di monitoraggio dei tempi medi di pagamento fatture da fornitori esterni e rimborso missioni	100%	5%	4	Definizione del target storico (anno 2015) entro il 31 luglio 2016	100%	L'obiettivo è stato realizzato per la parte relativa al monitoraggio dei pagamenti delle fatture. Non è stato possibile realizzarlo per la parte relativa alle missioni perché non è tecnicamente possibile estrapolare i dati storici del 2015 in quanto le pratiche erano gestite esclusivamente in modalità cartacea. In sede di valutazione finale si è considerato il raggiungimento dell'obiettivo al 100% in quanto gli impedimenti indicati non sono imputabili alla struttura OK 100%	5,00%
5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza e efficacia dell'azione amministrativa	Miglioramento dell'efficienza del sistema amministrativo contabile e dei pagamenti (riduzione tempi medi di pagamento delle fatture a fornitori)	48.36%	2,42%	5	diminuzione dei tempi medi di pagamento del 10% rispetto al target storico	100	Il target atteso era - 10%. E' stato raggiunto un target di - 43%. Dal computo è stato escluso il Museo in quanto è rimasto amministrativamente fermo per buona parte del 2016 per motivi non imputabili al DG.	5,00%

5	SETTORE CONTABILITA'	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza e efficacia dell'azione amministrativa	Miglioramento dell'efficienza del sistema amministrativo contabile e dei pagamenti (riduzione tempi medi di rimborso delle missioni)	0%	0%	6	diminuzione dei tempi di rimborso delle missioni del 10% rispetto al target storico	0%	Il Nucleo prende atto che, come dichiarato dall'amministrazione, mancando il sistema di monitoraggio, vedi sopra, non è stato possibile realizzare tale obiettivo	0,00%
10	SETTORE BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Programmazione, controllo dei costi e razionalizzazione della gestione economico-finanziaria	100%	10%	7	Attivazione entro il 31 dicembre 2016	100%	E' stato implementato il sistema che permette la rilevazione delle registrazioni in contabilità analitica, evidenziando i costi e i ricavi per centro di gestione e anche per singolo progetto di ricerca. Il "Settore Budgeting e controllo di gestione" ha portato a prova il prospetto COAN per il conto economico per una unità analitica presa ad esempio, in particolare l'unità UA.00.03 ovvero il Dipartimento di Economia. OK 100%	10,00%
5	SETTORE STIPENDI E PENSIONI	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Automazione della gestione delle missioni del personale dell'Ateneo	100%	5%	8	Implementazione dell'automazione entro il 31 dicembre 2016	100%	I componenti interni, Prof. Nazzareno Re e Maria Silvana confermano che dall'estate 2016 utilizzano correntemente l'operativo automazione della gestione delle missioni del personale dell'Ateneo. OK 100%	5,00%
10	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENE0	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Effettuazione scarto archivistico	100%	10%	9	Produzione elenco	100%	Il Settore Archivio generale di Ateneo e protocollo ha provveduto a redigere un elenco di materiali proposti per lo scarto che è stato approvato con D.D. n. 277/2016 prot. 47246 del 21.09.2016 ed autorizzato dalla competente Soprintendenza archivistica	10,00%

										con nota ns. prot. 47509 del 22.09.2016. Il relativo materiale è stato successivamente distrutto a norma di legge dalla ditta incaricata ed il verbale di distruzione è stato inviato alla Soprintendenza Archivistica dell'Abruzzo e del Molise. E' stata inserita a supporto un'articolata documentazione che include: gli elenchi di materiali proposti per lo scarto, il Decreto Direttoriale di Autorizzazione, l'autorizzazione della Sovrintendenza archivistica e i documenti di trasporto della Ditta incaricata. OK 100%	
5	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEIO	[A] Area strategica amministrazione e e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Implementazione e realizzazione fascicolo elettronico dello studente	0%	0%	10	Fase 1 definiz. documenti da includere nel fascicolo. Fase 2 Definiz. dei processi. Fase 3 definizioni delle titolarità di consultazione e iscrizione. (Le seguenti fasi saranno realizzate nel 2017: Fase 4 Config del sistema su Titulus e interfaccia con ESSE3. Fase 5 attivaz. in pre-produzione del sistema. Fase 6 Attivazione in produzione)	0%	Il Nucleo prende atto che, come indicato dall'amministrazione, l'obiettivo non è stato realizzato	0,00%
10	SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEIO	[A] Area strategica amministrazione e e supporto	Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative	Progetto conservazione file digitali	100%	10%	11	Implementazione del sistema entro il 31 dicembre 2016	100%	Il progetto è stato realizzato attraverso gli accordi di versamento stipulati con il Consorzio Interuniversitario Cineca che hanno ad oggetto: - la	10,00%

										conservazione dei registri iva inviati da Titulus -la conservazione delle fatture elettroniche attive verso Pa trasmesse da Titulus tramite SD; - la conservazione delle fatture elettroniche passive e dei lotti ricevuti tramite SDI; - la conservazione del registro informatico di protocollo giornaliero. Sono stati allegati i contratti relativi al versamento dei documenti in oggetto. OK 100%	
5	SETTORE TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E PERFORMANCE	[A] Area strategica amministrativa e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Corretto completamento del ciclo della performance 2015	80%	4%	12	Rispetto dei tempi previsti dal D.Lgs 150/2009 per il ciclo 2015	80%	Il ciclo della performance 2015 è stato concluso con la validazione dell'OIV ma senza il rispetto dei tempi previsti dal D.Lgs. 150/2009 in quanto la relazione è stata conclusa il 29/11/2016 anziché entro il 30/06/2016 ed è stata successivamente validata dal Nucleo il 22/02/2017. L'amministrazione ha proposto un grado dei raggiungimento del 80% tenendo conto delle problematiche rilevate dal Nucleo nella validazione e per lo sforzo profuso dal settore Performance. OK 80%	4,00%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI PSICOLOGIA E SCIENZE SOCIALI, LETTERE E SCIENZE DELLA FORMAZIONE	[A] Area strategica amministrativa e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la	100%	0,62%	13	più 5% rispetto al 2015	100%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall'Ateneo ed ha rilevato un aumento superiore al 5%. OK 100%	0,62%

				faccia”							
10	UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Implementazione e di un sistema di valutazione del grado di soddisfazione dell’utenza	100%	10%	14	Implementazione del sistema entro il 31 dicembre 2016	100%	L’amministrazione dichiara un grado di raggiungimento del 100% portando a supporto una numerosa documentazione relativa ai questionari inviati con il sistema Google drive e i relativi esiti. I componenti interni, Prof. Nazzareno Re e Maria Silvana confermano che nel corso del 2016 hanno utilizzato l’operativo di valutazione del grado di soddisfazione dell’utenza per diverse strutture. OK 100%	10,00%
0.63	SEGRETERIA STUDENTI DI MEDICINA E CHIRURGIA, PROFESSIONI SANITARIE, ODONTOIATRIA, SCIENZE ATTIVITA' MOTORIE FARMACIA E CTF,SS.MM.FF.NN.	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell’utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema “Mettiamoci la faccia”	64.4%	0,41%	15	più 5% rispetto al 2015	64.4%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell’utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall’Ateneo ed ha rilevato un aumento pari al 64.4%. OK 64.4%	0,41%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI FARMACIA E CTF, SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI, LETTERE E SCIENZE DELLA FORMAZIONE	[A] Area strategica amministrazione e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell’utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema “Mettiamoci la	100%	0,62%	16	più 5% rispetto al 2015	100%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell’utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall’Ateneo ed ha rilevato un aumento superiore al 5%. OK 100%	0,62%

				faccia”							
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI ECONOMIA E LINGUE	[A] Area strategica amministrazione e e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell’utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema “Mettiamoci la faccia”	100%	0,62%	17	più 5% rispetto al 2015	100%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall'Ateneo ed ha rilevato un aumento superiore al 5%. OK 100%	0,62%
0.62	SEGRETERIA STUDENTI DI ARCHITETTURA, INGEGNERIA E SCIENZE MANAGERIALI	[A] Area strategica amministrazione e e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell’utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema “Mettiamoci la faccia”	2%	0,01%	18	più 5% rispetto al 2015	5.46%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall'Ateneo ed ha rilevato che non era possibile un aumento superiore al 5%. Non si poteva assegnare un target di +5% perché si partiva già da un target storico del 98,07%, al massimo poteva essere +1,83%. Dal ricalcolo l'obiettivo è stato raggiunto non al 2% ma al 5,46% che pesato allo 0,63 dà 0,03	0,03%
0.63	BIBLIOTECA POLO CHIETI - ETTORE PARATORE	[A] Area strategica amministrazione e e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell’utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema	100%	0,63%	19	più 5% rispetto al 2015	100%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall'Ateneo ed ha rilevato un aumento superiore al 5%. OK 100%	0,63%

				"Mettiamoci la faccia"							
0.63	BIBLIOTECA POLO CHIETI - MEDICO SCIENTIFICA	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	100%	0,63%	20	più 5% rispetto al 2015	100%	Il Nucleo rileva che nel 2015 il grado di soddisfazione dell'utenza era già al 100% e nel 2016 è rimasto al 100% per cui, come obiettivo di mantenimento, il risultato è 100% OK 100%	0,63%
0.63	BIBLIOTECA POLO PESCARA	[A] Area strategica amministrazioni e supporto	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale T.A.	Incremento del grado di soddisfazione dell'utenza delle biblioteche e segreterie studenti rilevata attraverso il sistema "Mettiamoci la faccia"	60%	0,38%	21	più 5% rispetto al 2015	33%	Il Nucleo ha esaminato gli esiti della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nel 2015 e nel 2016 con il sistema implementato dall'Ateneo ed ha rilevato un aumento pari al 33% (anziché 60%) che pesato al 0,63% dà 0,21% (anziché 0,38%)	0,21%
TOTALE Calcolato dall'Ateneo						85,34%	TOTALE Calcolato dal Nucleo				82,92%

L'analisi mostra come le informazioni riportate nella Relazione sulla performance 2016 e nella relazione di autovalutazione del Direttore abbiano un puntuale riscontro con la documentazione a supporto e siano da considerare attendibili, tranne che nei casi evidenziati.

Si apre ampia discussione nel corso della quali vengono presi in considerazione anche gli elementi inerenti le principali problematiche riscontrate in fase di validazione della relazione sulla Performance 2016, e le motivazioni per le quali nel corso dell'anno 2016 sono stati assegnati in ritardo obiettivi operativi e/o individuali a numerose unità di personale TAB dell'Ateneo.

Sulla base della Tabella precedente, il Nucleo di Valutazione individua il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per il 2016 nella percentuale del **82,92%** e propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo tale percentuale, secondo quanto previsto dal modello di valutazione per il Direttore Generale inserito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance .

Il Nucleo di Valutazione, segnala un'eccessiva parcellizzazione della quota del 40% degli obiettivi individuali, che di fatto risultano anch'essi obiettivi operativi, auspicando per il futuro che il CDA ponga un numero inferiore di obiettivi, di più ampio respiro e strategici per l'Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione rileva, altresì, che la gestione del ciclo della performance 2015 ha presentato notevoli problematiche legate alla mancata assegnazione degli obiettivi operativi ed individuali a numerose unità di personale tecnico ed amministrativo, sia con sia senza incarichi di responsabilità, e invita l'organo di indirizzo politico amministrativo di tenere conto anche di questo aspetto nella valutazione annuale di propria competenza ai sensi del D.Lgs. 150/2009 .

Si ribadisce, infatti, che la valutazione del Nucleo è relativa ai soli obiettivi attribuiti dal CdA al Direttore Generale, sia nella componente di obiettivi individuali che degli obiettivi operativi dallo stesso assegnati alle strutture e non coinvolge la valutazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali e dei risultati raggiunti, che sono rimandati ai relativi responsabili.

Pertanto si ribadisce che si esprime valutazione positiva seppure con riserve riguardo la mancata assegnazione di obiettivi operativi a strutture periferiche e per le tempistiche non in linea con gli adempimenti previsti dalle disposizioni vigenti.

4. Varie ed eventuali

Nulla da segnalare

Il presente verbale è letto ed approvato seduta stante.

La seduta termina alle ore 17:30 del 30 aprile 2018

IL PRESIDENTE

Nazzareno RE