



UNIVERSITÀ  
DI FOGGIA



il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
Prof. Tommaso Minerva

**Al Magnifico Rettore**  
**Al Direttore Generale**  
**Al Senato Accademico**  
**Al Consiglio di Amministrazione**  
**dell'Università degli Studi di Foggia**

LORO SEDI

**All'ANVUR – Agenzia Nazionale di  
Valutazione del Sistema Universitario e  
della Ricerca**

Piazza Kennedy, 20  
00144 Roma

**Oggetto:**

**Documento di validazione della relazione sulla performance 2018**

- A.** L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Foggia (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere nn. 4, 5 e 6/2012 e n. 23/2013, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* dell'anno 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Foggia in data 15/05/2019.
- B.** L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C.** La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D.** Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance* dell'anno 2018. Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nella sezione di sintesi allegata, che è parte integrante del presente documento.

Foggia, 31 maggio 2019

**Il Presidente del N.V.A.**  
**Prof. Tommaso Minerva**



## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) Max 100 parole	VALIDAZIONE (I)
<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE E INDICE</b>	L'articolazione dell'indice è coerente con quanto disposto, in particolare, dalla delibera n.5/2012. La sezione dovrebbe contenere una presentazione ufficiale, da parte della figura di vertice, della relazione e delle sue caratteristiche.	<b>Sì</b>
<b>2</b>	<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	Il contenuto della sezione è aderente alle indicazioni evidenziate dalla delibera n. 5/2012 e con le finalità di rendicontazione dei risultati di interesse per i cittadini e i soggetti esterni, come previsto dall'art.4 del D.lgs. n. 150/2009, in tema di ciclo di gestione della performance. In ossequio alla finalità divulgativa e prettamente comunicativa di questa sezione, si suggerisce di rafforzare rappresentazioni grafiche dei risultati al fine di favorire una più immediata fruibilità delle informazioni, come rimarcato dalle LG 3/2018 del DFP.	<b>Sì</b>
<b>2.1</b>	Il contesto esterno di riferimento	La sezione si presenta migliorata rispetto allo scorso anno con un'ampia descrizione dei fattori esterni che caratterizzano l'azione dell'Ateneo.	<b>Sì</b>
<b>2.2</b>	L'amministrazione	La sezione riporta le principali variabili che caratterizzano l'Ateneo.	<b>Sì</b>



2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono riportati in forma descrittiva senza il ricorso a modalità di rappresentazione grafica che facilitino l'immediata leggibilità delle informazioni dirette verso l'esterno.	<b>SI</b>
2.4	Le criticità e le opportunità	I contenuti del paragrafo risultano sufficientemente conformi a quanto richiesto.	<b>SI</b>
<b>3</b>	<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	Il contenuto della sezione è coerente con quanto richiesto. Le informazioni sono adeguate seppure ancora suscettibili di ulteriori integrazioni. Nel complesso la valutazione è positiva sia pure con i punti di attenzione evidenziati nelle singole sezioni.	<b>SI</b>
3.1	Albero della performance	E' presente la rappresentazione grafica dell'albero performance ma manca l'indicazione sintetica dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo. Le informazioni di dettaglio sono riportate in allegato.	<b>SI</b>
3.2	Obiettivi strategici	La descrizione della sezione è sufficientemente chiara e conforme ai contenuti richiesti dalla normativa. Informazioni di maggiore dettaglio sono riportate nell'allegato 1. Le cause degli eventuali scostamenti non sono commentate ma si evincono dalla lettura dei dati riportati negli allegati. L'OIV rileva ancora la carenza di collegamento con le risorse finanziarie.	<b>SI</b>
3.3	Obiettivi operativi	I contenuti della sezione sono sufficienti a delineare un quadro generale dei risultati che trovano un approfondimento nell'allegato 1.	<b>SI</b>
3.4	Obiettivi individuali	La tabella 21 e l'allegato 1 forniscono informazioni sulla <i>performance</i>	<b>SI</b>



organizzativa suddivisa per ciascuna Area di Ateneo.

Si auspica l'utilizzo di un sistema informativo ed informatico capaci di monitorare i processi ed elaborare la reportistica.

In questa sezione andrebbero riportate anche informazioni in merito alle procedure di conciliazione e ai loro esiti.

4	<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</b>	Non sono presenti correlazioni tra il ciclo della programmazione economico-finanziaria e il ciclo di gestione della performance. L'OIV ribadisce per l'ennesima volta, la necessità di realizzare tale coordinamento. Come sottolineato dalle LG del DFP, lo stato delle risorse è un elemento centrale del ciclo della performance in quanto consente di calibrare la fattibilità degli obiettivi in fase di programmazione e di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse impiegate, a consuntivo. Le LG indicano l'analisi dello stato delle risorse, in particolare di quelle umane, come elemento di partenza per l'elaborazione dei Piani dei fabbisogni di personale previsti dal D.lgs. n.165/2001.	<b>NO</b>
5	<b>PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE</b>	La sezione risulta aggiornata con le attività realizzate dal CUG nell'anno di riferimento. Tenuto conto della finalità generale della Relazione quale strumento di <i>accountability</i> e di rendicontazione il NdV-OIV suggerisce di affiancare a tale descrizione il collegamento con gli obiettivi dell'amministrazione in tema di promozione delle pari opportunità	<b>Si</b>



		(art. 8. c. 1, lettera h), d.lgs n.150/2009) onde evidenziarne lo stato di avanzamento rispetto a quanto programmato.	
<b>6</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	Nel complesso la sezione riporta le principali informazioni richieste e accoglie l'invito del NdV/OIV di analizzare i punti di forza e i punti di debolezza.	<b>Sì</b>
<b>6.1</b>	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La sezione si presenta sufficientemente conforme, con un buon livello di comprensibilità. Le informazioni sono attendibili e anche graficamente rappresentate.	<b>Sì</b>
<b>6.2</b>	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il paragrafo riporta uno schema diretto ad evidenziare i punti di forza e di debolezza individuati dall'Amministrazione	<b>Sì</b>
	<b>PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITA E AL BILANCIO DI GENERE</b>	Il contenuto della sezione richiede alcune integrazioni. In particolare si segnala la necessità di riportare le principali criticità e opportunità riscontrate.	<b>Sì</b>
<b>Allegato 1</b>	<b>REPORT DEI RISULTATI DEL PIANO PERFORMANCE 2018</b>	La struttura dell'allegato è stata modificata rispetto allo scorso anno ma risulta ancora carente del collegamento con le risorse umane e finanziarie.	<b>Sì</b>
<b>Allegato 2</b>	<b>DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</b>	La tabella è conforme allo schema proposto dalla delibera n. 5/2012. Non sono ancora presenti gli standard di qualità dei servizi.	<b>Sì</b>

**Il Presidente del N.V.A.  
Prof. Tommaso Minerva**