

# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 15/7/2014

Il giorno 15 luglio 2014, alle ore 12.00, presso l'aula Colombo di Via Balbi, 5, IV piano, debitamente convocato, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) Validazione della Relazione sulla performance 2013 approvata dal Consiglio di Amministrazione
- 2) Monitoraggio in itinere
- 3) Varie ed eventuali

Sono presenti quali componenti:

Prof. Giliberto Capano  
Prof.ssa Mara Zuccardi Merli

Il Prof. Simone Lazzini è assente giustificato.

E' inoltre presente, a supporto tecnico dell'Organismo, Jean Paul Braghin, Capo Servizio Programmazione e controllo, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

L'OIV procede con l'esame del punto 1) dell'o.d.g.:

### **1) Validazione della Relazione sulla performance 2013 approvata dal Consiglio di Amministrazione**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Genova, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto dei principi delle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 e n. 6/2012 (come aggiornata in data 4.7.2013) per quanto applicabili alle Università, ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2013* approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30.6.2014 (all. 1).

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli opportuni accertamenti e tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nell'ambito delle attività propedeutiche alla stesura della *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione* (approvata nella seduta del 30.4.2014) e alla proposta di valutazione del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione (seduta del 23.05.2014). L'OIV, ai fini della validazione, ha inoltre potuto esaminare la seguente documentazione, conservata presso gli uffici di supporto:

- dati inviati dai dirigenti al Direttore Generale ai fini della rilevazione della performance delle relative strutture;
- documentazione inviata dai dirigenti al Direttore Generale in relazione all'attuazione degli obiettivi individuali;
- delibera dell'11.6.2014 del Consiglio di Amministrazione sulla valutazione del Direttore Generale;
- elenco delle valutazioni dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo;
- istruttoria della pratica relativa all'adozione della *Relazione sulla performance 2013*, presentata al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.6.2014, la cui verbalizzazione è ancora in corso di approvazione.

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

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

- Come rilevato dalla CIVIT (ora ANAC) nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013, nel 2013 non sono stati, tra l'altro, individuati obiettivi strategici e operativi riguardanti le tematiche della prevenzione della corruzione. In tale ambito, è stato approvato il *Piano triennale di Prevenzione della corruzione per il 2013-2015 e 2014-2016*. Il *Piano della Performance 2014-2016* prevede un obiettivo collegato alla tematica (*Analizzare i procedimenti amministrativi, con particolare riferimento a quelli che coinvolgono Strutture Fondamentali e Aree Dirigenziali a quelli, quale passo propedeutico alla cd "mappatura del rischio corruzione" e alla re-ingegnerizzazione dei processi, in particolare in materia di*

*didattica e servizi agli studenti*) per il Dirigente dell'Area Legale e Generale che riveste il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione.

- Alcuni risultati eccessivamente appiattiti verso l'alto, in particolare quelli della prospettiva della Balanced Scorecard "processi interni", del personale e degli obiettivi dei dirigenti, indicano la necessità di prevedere obiettivi più sfidanti. L'OIV invita l'Amministrazione a proporre nel prossimo *Piano della Performance* per ciascuna Area Dirigenziale almeno un obiettivo che:
  - o preveda target, seppur realistici, maggiormente sfidanti;
  - o presenti carattere innovativo che prescinda dal mero aumento quantitativo delle attività;
  - o assicurino un'ulteriore differenziazione.

A tal proposito l'OIV offre il proprio supporto e invita l'Amministrazione a formulare alcune proposte nella prossima riunione.

**Il precedente punto all'o.d.g. viene letto e approvato seduta stante.**

... OMISSIS...

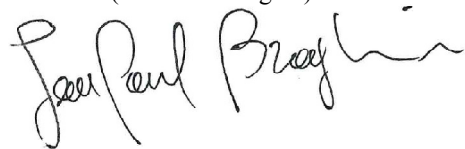
Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13.00.

Genova, 15/7/2014

IL PRESIDENTE  
(Prof. Giliberto Capano)



IL SEGRETARIO  
(Jean Paul Braghin)



## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE		Università degli Studi di GENOVA	
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) (I)
	INDICE E PRESENTAZIONE	Il documento è conforme ai requisiti della delibera CIVIT n. 5/2012, prevedendo tutti i contenuti indicati nella stessa. L'ordine delle sezioni è stato in parte modificato al fine di adeguarlo al processo di programmazione peculiare delle Università e migliorare la lettura della relazione.	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
1.1	L'Ateneo	La tipologia e quantità dei dati presentati è sufficiente.	SI
1.2	L'amministrazione	La tipologia e quantità dei dati presentati è sufficiente.	SI
1.3	Il contesto esterno di riferimento	La tipologia e quantità degli elementi presentati è sufficiente.	SI
1.4	Il contesto interno di riferimento	La tipologia e quantità degli elementi presentati è sufficiente.	SI
2	OBIETTIVI E RISULTATI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012 e descrive i risultati raggiunti nell'ambito dell'attività amministrativa e tecnica.	SI
2.1	Albero della <i>performance</i>	La metodologia di declinazione degli obiettivi è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.	SI
2.2	Obiettivi strategici	Vengono riportati gli obiettivi strategici e operativi di didattica e ricerca di Ateneo, come riassunti nelle <i>Linee programmatiche al bilancio di previsione</i> .	SI
2.3	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	Dalle <i>Linee generali del bilancio di previsione</i> vengono riportati i punti principali su cui si è focalizzata l'azione dell'Ateneo nel 2013 al fine di perseguire gli obiettivi strategici individuati.	SI

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE		Università degli Studi di GENOVA	
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) (I)
2.4	Obiettivi e risultati gestionali	<p>Gli obiettivi dell'attività amministrativa e tecnica sono definiti a cascata dagli obiettivi strategici di Ateneo, declinati secondo le competenze delle diverse strutture e assegnati ai singoli dirigenti. Essi sono stati esplicitati in azioni, alcune delle quali tese al mantenimento del sistema, conformemente alla delibera CIVIT n. 114/2010. Tali azioni risultano specifiche e misurabili in termini concreti e chiari attraverso cronoprogrammi e indicatori, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>La metodologia di misurazione della performance organizzativa complessiva (BSC) è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.</p> <p>E' da segnalare la criticità relativa alla rilevabilità degli indicatori basati su dati contabili, imputabile al passaggio, dall'1.1.2013, con un anno di anticipo rispetto a quanto previsto dalla normativa attuativa della L. 240/2010, alla contabilità economico patrimoniale e al Bilancio Unico, con l'adozione di un nuovo software di contabilità (U-GOV) e di un nuovo software per l'elaborazione degli stipendi (CSA), che ha determinato una serie di problematiche legate sia all'impostazione del nuovo sistema contabile sia alla configurazione e applicazione dei nuovi programmi informatici. Le criticità evidenziate non hanno consentito di rilevare numerosi dati. Esse hanno inoltre reso necessario modificare in corso d'anni alcuni obiettivi, sia di struttura che individuali, o rivederne le tempistiche di realizzazione.</p> <p>Per quanto attiene agli indicatori con una formula che contempra più dati (ad es. percentuale), sarebbe stato opportuno indicare il valore di ciascuno di essi, in modo da rendere più apprezzabile la misura del fenomeno.</p>	SI
2.5	Obiettivi e risultati individuali	<p>Gli obiettivi individuali assegnati al direttore generale, ai dirigenti e al personale tecnico amministrativo appaiono nel complesso sufficienti. Le modalità di misurazione della performance individuale (dirigenti e personale tecnico amministrativo) attuate sono adeguate. Sono stati previsti indicatori gli obiettivi dei dirigenti e del personale.</p> <p>Per quanto attiene alla nota 8 a p. 22, sarebbe stato opportuno riportare anche la formulazione originale degli obiettivi al fine di motivarne, anche in relazione a quanto indicato a p. 14, la revisione.</p>	SI

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE		Università degli Studi di GENOVA	
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) (I)
3	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Il raccordo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono garantiti, attraverso la coerenza tra il <i>Piano della performance</i> e le <i>Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo</i> di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.</p> <p>L'assegnazione del budget ai centri di gestione per l'esercizio finanziario di riferimento, disciplinata dal <i>Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità</i>, è avvenuta in collegamento con la definizione degli obiettivi assegnati loro nel <i>Piano della performance</i>.</p> <p>Nel 2014, in attesa di poter definire, in base al decreto di attuazione del MIUR il <i>Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio</i>, quale azione di miglioramento si è provveduto a definire un set di indicatori di costo unitario dei servizi indicato nella sezione relativa agli obiettivi operativi dell'Area Risorse e Bilancio.</p>	SI
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Quale contenuto minimo è stata rilevata la distribuzione di genere per categoria di appartenenza del personale tecnico amministrativo.	SI
5	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo previsto dal <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> risulta rispettato e coerente con i principi della delibera n. 89/2010 della CIVIT.	SI
5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Gli elementi indicati sono coerenti con quanto rilevato dall'OIV nell'ambito della <i>Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance</i> .	SI
Allegato tecnico A	OBIETTIVI GESTIONALI - DECLINAZIONE ORGANIZZATIVA	L'allegato riporta l'attribuzione degli obiettivi gestionali alle singole strutture e il relativo peso.	SI
Allegato tecnico B	OBIETTIVI GESTIONALI - PROTOCOLLO DI RILEVAZIONE	E' previsto un protocollo di rilevazione per ciascun indicatore degli obiettivi di continuità e un cronoprogramma per ciascun obiettivo di innovazione.	SI
Allegato tecnico C	VALUTAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO – DATI AGGREGATI	I dati forniti sono sufficienti a rilevare in dettaglio la distribuzione dei punteggi per struttura, area e categoria del personale.	SI