



RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Il presente documento contiene la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni di cui all'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009.

La Relazione riferisce principalmente sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2012 (ciclo della *performance* 2012); tuttavia, coerentemente a quanto stabilito dalla delibera n. 23/2013 della CiVIT, il documento individua alcune criticità e miglioramenti concernenti l'annualità in corso (ciclo della *performance* 2013), dandone specifica evidenza.

Il documento è stato redatto dal Nucleo di valutazione che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera r) della Legge 240/2010, svolge nelle Università le funzioni richiamate nell'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009. Il Nucleo ha redatto la Relazione in conformità a quanto previsto nelle delibere della CiVIT n. 23/2013 e n. 4/2012. In questo contesto, il ruolo del Nucleo è quello di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la corretta applicazione della normativa vigente in materia di misurazione e valutazione del personale e delle strutture amministrative. L'operato del Nucleo si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Pertanto, nel documento il Nucleo riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il Sistema stesso.

Il presente documento è stato redatto a pochi mesi dall'insediamento del Nucleo di Valutazione (data nomina: 10 aprile 2013). Pertanto il Nucleo, nella sua attuale composizione, non ha potuto monitorare direttamente il ciclo di gestione della *performance* dell'anno 2012. Ne consegue che le informazioni riportate nella Relazione sono state ricostruite dal Nucleo sulla base dei dati forniti dagli uffici amministrativi competenti e della documentazione ufficiale disponibile.

La Relazione è accompagnata da due allegati che costituiscono parte integrante della stessa.

Nucleo di Valutazione

Data: 22 luglio 2013



INDICE

1	PREMESSA	3
2	IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2012	6
2.1	Performance organizzativa	6
2.2	Performance individuale	8
2.3	Processo (fasi tempi e soggetti coinvolti)	12
2.4	Infrastruttura a supporto	13
2.5	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	14
2.6	Trasparenza e integrità	14
2.7	Definizione e gestione degli standard di qualità	16
2.8	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.	16
2.9	Proposte di miglioramento del sistema di valutazione e considerazioni conclusive	16
3	PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2013	18
3.1	Premessa	18
3.2	Criticità riscontrate nell'avvio del ciclo della performance 2013	19
3.3	Osservazioni e proposte del Nucleo	19
	ALLEGATO 1: IL MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE PRECEDENTE	21
	ALLEGATO 2: IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE IN CORSO (ANNO 2013)	31



1 PREMESSA

L'Università degli Studi di Trieste è stata tra le prime Università italiane a dare attuazione alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009. Già nei primi mesi dell'anno 2010, l'Università ha adottato i principali strumenti previsti dalla normativa vigente, dotandosi, ove opportuno, delle necessarie soluzioni organizzative.

Tra le principali iniziative attuate si menzionano le seguenti.

1. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/03/2010, è stato costituito un **Organismo tecnico indipendente di valutazione** con il compito di affiancare il già esistente Nucleo di Valutazione di Ateneo nell'attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 150/2009. Tale OIV tecnico ha svolto l'importante funzione di sopperire alle esigenze di nuove competenze specifiche in materia di misurazione e valutazione delle performance ed ha operato di concerto con la Direzione amministrativa, avvalendosi del supporto dell'Ufficio di staff Relazioni sindacali, Sviluppo organizzativo e Valutazione (individuato a norma dell'art. 14, co. 9, D.lgs. n. 150/2009). Da quanto risulta dalla documentazione (delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/01/2012, avente per oggetto il riepilogo delle attività svolte dall'OIV tecnico), tale organismo tecnico ha svolto le seguenti attività:
 - a) Validazione del Piano triennale della Performance di Ateneo 2011-2013 e del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013.
 - b) Collaborazione alla revisione dei criteri e indicatori di pesatura della complessità delle posizioni rivestite dal personale con incarico di responsabilità (dipendenti di categoria EP e D).
 - c) Collaborazione all'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
 - d) Modello di gestione per obiettivi: introduzione di un metodo di assegnazione di obiettivi di lavoro (inizialmente al personale titolare di un incarico di posizione organizzativa o di funzione professionale altamente specializzata), con l'intendimento di estendere gradualmente l'assegnazione di obiettivi anche al personale responsabile di funzione specialistica (presentati al personale in data 8.6.2011).
 - e) Sempre sotto il profilo della valutazione della prestazione individuale, è stato analizzato e definito il rapporto tra i fattori componenti della valutazione (diversi pesi tra comportamenti organizzativi /obiettivi di lavoro).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

- f) Elaborazione di indicazioni sui “comportamenti organizzativi” da valutare ai fini della qualità della prestazione lavorativa individuale, per l’implementazione dei contenuti del software gestionale CINECA UGOV, utilizzato quale supporto informatico al Sistema di valutazione.
- g) Con riguardo, invece, all’ambito della valutazione della prestazione organizzativa, è stata compiuta l’analisi dei processi lavorativi dell’Amministrazione centrale, ai fini dell’eventuale loro reingegnerizzazione; gli esiti dell’approfondito lavoro di analisi (rappresentati graficamente tramite software “Bizagi”) sono stati presentati ai Capi struttura in data 26.10.2011.

Le attività dell’OIV tecnico sono cessate nel marzo 2012. Infatti, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata il 22/3/2012, si è decretato lo scioglimento dell’OIV. Tale decisione ha tenuto conto: a) delle precisazioni della CiVIT circa la riconducibilità ai Nuclei di Valutazione già esistenti presso gli Atenei delle competenze previste per gli OIV; b) della L. n. 240/2010 (c.d. Legge Gelmini) la quale ha attribuito al Nucleo di Valutazione, in raccordo con l’attività dell’ANVUR, le funzioni relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale; c) del testo del nuovo Statuto di Ateneo, promulgato in data 8/3/2012, che ha recepito quanto sopra.

- 2. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione adottata in data 8/3/2011, è stato emanato il **Piano triennale della Performance di Ateneo** per il triennio **2011 – 2013**. Il Piano ha recepito le “linee di indirizzo” precedentemente approvate dallo stesso CdA in data 1/2/2011. Inoltre, il Piano è stato validato dal Nucleo di valutazione, supportato dall’OIV-tecnico. I contenuti del Piano sono stati oggetto di informativa alle OO.SS./RSU di Ateneo e la trasparenza è stata assicurata con la pubblicazione del documento sul sito internet istituzionale dell’Università, nell’apposita sezione denominata “Trasparenza, Valutazione e Merito”.

Il Piano risulta così articolato:

- I. La *mission* dell’Ente: a) individuazione delle caratteristiche distintive
- II. dell’organizzazione; b) linee generali di indirizzo: aree di intervento;
- III. La valutazione integrata tra le aree oggetto di misurazione;
- IV. La valutazione della didattica;
- V. La valutazione della ricerca;
- VI. La valutazione dell’azione amministrativa: a) la valutazione della performance organizzativa; b) la valutazione della performance individuale;
- VII. Disposizioni finali;
- VIII. Riferimenti normativi e regolamentari;
- IX. Allegati



Con delibera del C.d.A. 22/3/2012, si è proceduto a un aggiornamento del piano limitatamente all'annualità 2012.

3. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione adottata in data 8/3/2011, è stato emanato il **Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità** per il triennio **2011 – 2013**. Il programma è stato redatto sulla base delle indicazioni contenute nelle delibere n. 6/2010 e n. 105/2010 della CiVIT è stato pubblicato tempestivamente sul sito internet istituzionale dell'Università, nell'apposita sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito". Il programma è articolato nei seguenti settori (ex delibera CiVIT n. 105/2010, paragrafo 4):
- I. Selezioni dei dati da pubblicare;
 - II. Descrizione delle modalità di pubblicazione on line dei dati;
 - III. Descrizione delle iniziative e coinvolgimento degli stakeholder;
 - IV. Sezione programmatica;
 - V. Collegamenti con il "Piano della performance";
 - VI. Posta elettronica certificata;
 - VII. Giornate della trasparenza;
 - VIII. Riferimenti normativi e regolamentari.

Quale responsabile dell'attuazione del Programma è stato individuato il Direttore Amministrativo.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del piano è stato realizzato attraverso la realizzazione di tre documenti di monitoraggio sullo stato di attuazione (tutti e tre pubblicati nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" del sito istituzionale). Il primo documento di monitoraggio è del Luglio 2011 mentre i restanti due sono di Giugno 2012 e Dicembre 2012.

4. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione adottata in data 22/03/2012, è stato approvato il **Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**. Il Sistema risente inevitabilmente delle criticità che si ricollegano al tema della misurazione e valutazione delle *performance* nel settore universitario (applicabilità del D.lgs. n.150/2009 al solo personale amministrativo, coesistenza di modelli di valutazione non perfettamente coerenti tra attività amministrativa e attività di didattica e ricerca, competenze condivise tra CiVIT e ANVUR, ecc.). Pertanto, alla luce della mancanza di indicazioni specifiche sulle modalità di applicazione al contesto universitario delle delibere della CiVIT in materia di misurazione e valutazione delle performance e delle novità organizzative introdotte dalla Legge 240/2010, l'Università degli Studi di Trieste ha ritenuto di definire in via sperimentale il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, riservandosi di apportare successivamente eventuali integrazioni e/o modifiche, a seguito della completa definizione delle norme di raccordo tra quanto disposto dal D.lgs. 150/2009 e le disposizioni che disciplinano la specificità del sistema universitario, con particolare riferimento all'attività propria dell'ANVUR.



Peraltro il quadro normativo è ancora in corso di definizione dal momento che il recente “Decreto del Fare” (DL 69 21 giugno 2013) ha previsto all’art. 56, comma 2, prevede che “Il sistema di valutazione della attività amministrative delle università e degli enti di, è svolto dall’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca”.

In termini di documenti caratterizzanti il ciclo della performance dell’anno 2012, **non risultano ancora adottati:**

1. La Relazione sulle performance relativa all’anno 2012.
2. Gli standard di qualità (in proposito si veda *infra* il paragrafo 2.7).

2 IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

2.1 Performance organizzativa

Alla luce di quanto previsto nella delibera CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto a esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa all’interno Ciclo della Performance dell’Università di Trieste. In particolare devono essere valutati i seguenti aspetti:

- a) adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (tenendo conto di quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs n. 150/2009 e della Delibera CiVIT 89/2009),
- b) adeguatezza delle modalità di misurazione della performance (frequenza e esaustività dei monitoraggi, qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità),
- c) adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (criticità legati all’implementazione del modello di misurazione utilizzato dall’amministrazione; condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa; grado di efficacia del sistema adottato, ecc.).

Preliminarmente, occorre precisare che l’oggetto dell’esame del Nucleo è costituito dal Piano della Performance 2011- 2013 e dal suo aggiornamento per l’anno 2012.

In merito al primo aspetto - adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target – il Nucleo rileva quanto segue:

- a.1) Le linee generali di indirizzo e gli obiettivi strategici contenuti nel piano sono chiaramente definiti e sono esplicitamente collegati alla programmazione di settore (documenti programmatici del MIUR).



Gli obiettivi strategici soddisfano alcuni dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e, in particolare, appaiono rilevanti rispetto alle esigenze della collettività e dei principali *stakeholder* istituzionali.

- a.2) Nel Piano della Performance 2011- 2013 non sono presenti né obiettivi operativi, né veri e propri indicatori e *target*. È contenuta invece una metodologia generale ispirata al modello del CAF (*Common Assessment Framework*). Tale lacuna risulta colmata solo parzialmente nell'aggiornamento del Piano relativo all'anno 2012, dove sono stati previsti due allegati (obiettivi gestionali e obiettivi degli uffici) che contengono una serie di obiettivi operativi, con alcuni indicatori. Continuano a essere del tutto assenti i *target*. Inoltre, per la valutazione organizzativa, viene proposta la metodologia della *Balanced Scorecard* in luogo del CAF.
- a.3) Gli indicatori contenuti negli allegati all'aggiornamento del Piano relativo all'anno 2012, sono principalmente indicatori di processo (svolgimento di determinate attività). Risultano praticamente assenti gli indicatori di *outcome*. La specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori è invece adeguata, e avviene per mezzo di apposite tabelle.
- a.4) La maggior parte degli indicatori previsti nell'aggiornamento del Piano relativo all'anno 2012 non soddisfa i requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e dalla delibera CiVIT n. 89/2010 (schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità). In larga misura gli indicatori sembrano configurarsi come un elenco di attività da svolgere piuttosto che come strumenti di misurazione dell'attività stessa. Potrebbero eventualmente essere assimilabili a indicatori di tipo binario (*on-off*).
- a.5) Come già rilevato, i *target* sono totalmente assenti.

In merito al secondo aspetto – frequenza ed esaustività dei monitoraggi, qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità – il Nucleo rileva quanto segue:

- b.1) Da quanto risulta, la frequenza del monitoraggio è su base annuale. In generale, sebbene sia auspicabile una maggiore frequenza (almeno su base semestrale), si tratta comunque di un livello accettabile.
- b.2) La qualità dei dati invece rappresenta un punto di rilevante criticità. Infatti, le lacune metodologiche nella formulazione degli indicatori e la completa assenza dei *target*, rendono il monitoraggio del livello di attuazione degli obiettivi poco affidabile. Da quanto risulta al Nucleo, la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso la compilazione, da parte di ogni responsabile di unità organizzativa, di una relazione sull'attività svolta, sulla base degli obiettivi



assegnati (autovalutazione). L'assenza di adeguati strumenti di misurazione e di processi di verifica esterna (valutazione da parte del superiore, audit esterni) rende piuttosto complessa e non completamente affidabile l'attività di monitoraggio e verifica.

In merito al terzo aspetto - adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa – il Nucleo rileva quanto segue:

- c.1) Il processo di definizione degli obiettivi operativi ha seguito una logica “*bottom-up*”, in quanto risulta che gli uffici interessati abbiano proposto i contenuti degli stessi e la Direzione Generale li abbia sostanzialmente recepiti. Ne consegue che gli obiettivi sono certamente condivisi dal valutato, ma sono potenzialmente esposti a un rischio di autoreferenzialità e di scollamento dalle strategie dell'organizzazione.
- c.2) Il modello di misurazione della performance organizzativa (prima CAF e poi *Balanced Scorecard*) è presente solo ad un livello formale ed astratto ed è comunque del tutto inattuato.

Alla luce dei criticità esposte, il Nucleo raccomanda di rivedere in maniera radicale la metodologia di misurazione e valutazione delle performance, con riferimento al processo di definizione degli indicatori e alla metodologia di individuazione degli indicatori e dei target. In particolare, si suggerisce di dare piena e tempestiva attuazione a quanto previsto dal nuovo Regolamento amministrativo-contabile d'Ateneo, prestando attenzione alle nuove regole tecniche che saranno definite dall'ANVUR in attuazione di quanto previsto dall'art. 56, comma 2, del D.L. 69/2013.

L'intero meccanismo della performance organizzativa, dalla programmazione alla misurazione dei risultati, va dunque implementato; si sottolinea inoltre fortemente la necessità di un pronto avvio del controllo di gestione, anche in un'ottica di stretta integrazione tra strumenti gestionali (piano strategico, piano delle performance, bilancio).

A tal proposito il Nucleo di Valutazione sottolinea la grande valenza potenziale dei contenuti del nuovo Regolamento amministrativo-contabile adottato dall'Università, che prevede la formalizzazione del collegamento tra pianificazione strategica e programmazione operativa, tramite l'adozione del piano strategico triennale e del piano degli obiettivi operativi triennale.

2.2 Performance individuale



Alla luce di quanto previsto nella delibera CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto a esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno del Ciclo della Performance dell'Università di Trieste. In particolare devono essere valutati i seguenti aspetti:

- a) adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali, al grado di utilizzo delle schede di valutazione),
- b) adeguatezza delle modalità di misurazione della performance individuale (modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno e della raccolta dei dati ai fini della misurazione; le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato, l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi),
- c) adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale (grado di condivisione del sistema, collegamento al sistema premiale, modalità di comunicazione).

In merito al primo aspetto - adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target – il Nucleo rileva quanto segue:

- a.1) Il sistema di valutazione della prestazione individuale è stato implementato mediante la graduale introduzione di un sistema di assegnazione di obiettivi operativi a tutto il personale dirigente, responsabile di posizione organizzativa, segretario amministrativo di dipartimento, titolare di funzione professionale (in quest'ultimo caso, relativamente al solo personale di cat. EP). Il Sistema per obiettivi è –allo stato– esclusivamente limitato al personale con incarico di responsabilità, stante la mancanza di poste di indennità di produttività da distribuire tra il personale non destinatario di incarichi. Questa circostanza appare fortemente critica, alla luce di quanto disposto dal D.lgs 150/2009 in merito alla necessità di valutare tutto il personale, a prescindere dagli effetti in termini di attribuzione della premialità (la valutazione ha come finalità principale quella dello sviluppo professionale e organizzativo).
- a.2) Al momento, il sistema di misurazione e valutazione prevede che la valutazione dell'addetto (personale senza incarico di responsabilità) avvenga solo in occasione della PEO (Progressione Economica Organizzativa), a cui il lavoratore accede su base volontaria (presentando domanda) e in cui, assieme ad altri indicatori (quali la partecipazione ai corsi di formazione, l'anzianità, etc.) si considera anche la valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del proprio responsabile. Il fatto che attualmente non sia stata prevista per tutto il personale una valutazione su due dimensioni (obiettivi e comporta-



menti) rappresenta un evidente disallineamento rispetto a quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs. n.150/2009.

- a.3) Per quanto riguarda la modalità di determinazione degli obiettivi annuali, il Sistema di valutazione prevede che essi siano determinati secondo una logica a cascata tenendo conto degli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nel piano della performance e nel piano strategico. Tuttavia, si rileva che nella sostanza il processo di definizione degli obiettivi ha seguito una logica “*bottom-up*”, in quanto risulta che gli uffici interessati abbiano proposto i contenuti degli stessi, e che la Direzione Generale li abbia sostanzialmente recepiti. Ne consegue che gli obiettivi sono certamente condivisi dalla persona, ma sono potenzialmente esposti a un rischio di autoreferenzialità e di disallineamento con il piano strategico dell'organizzazione.
- a.4) La definizione degli obiettivi (formalizzati nel Piano della performance) appare carente in termini di misurabilità concreta, sotto il profilo dell'individuazione di specifici indicatori per misurarne il raggiungimento. La criticità da segnalare riguarda pertanto le modalità, sotto il profilo tecnico- metodologico, con cui vengono scelti e definiti gli obiettivi, in particolare quando vengono individuati dalla persona stessa e quando esplicitano attività piuttosto che risultati da raggiungere, risultando altresì mancanti indicatori di processo e di risultato.

In merito al secondo aspetto - adeguatezza delle modalità di misurazione della performance individuale – il Nucleo rileva quanto segue:

- b.1) Tra i punti ritenuti non sufficientemente sviluppati, si rilevano l'assenza di previsione di un momento di monitoraggio intermedio dell'andamento delle attività (riferite agli obiettivi), al momento previsto solo come “facoltativo” e, operativamente, non realizzato, nonché l'assenza di previsione di un colloquio annuale di valutazione, orientato a verificare assieme alla persona il livello di raggiungimento degli obiettivi, ad analizzare i punti di miglioramento e a condividere obiettivi ed indicatori del ciclo successivo. La compartecipazione degli attori coinvolti è consigliabile proprio per rendere la valutazione un'occasione di confronto e crescita per entrambe le parti.
- b.2) La mancata conclusione della fase di valutazione riferita all'anno 2012 rende impossibile in questa fase esprimere una valutazione sul grado di differenziazione dei giudizi. Tuttavia, alla luce delle lacune metodologiche precedentemente evidenziate, e dei punteggi assegnati nelle precedenti annualità (sostanzialmente livellati verso il massimo), appare improbabile che il sistema posto in essere possa produrre una adeguata differenziazione.



In merito al terzo aspetto - adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale – il Nucleo rileva quanto segue:

- c.1) Con riferimento al collegamento con la premialità, i contenuti del sistema si pongono in linea con le previsioni del “Sistema degli incarichi conferiti al personale tecnico amministrativo” sottoscritto con le Organizzazioni sindacali il 1/4/2011 e dell’Atto aggiuntivo n. 1 dd. 21.12.2011 (aggiuntivo al CCI dd. 22.12.2010).

Alla luce delle criticità esposte, il Nucleo raccomanda di procedere a una sostanziale ridefinizione della metodologia di valutazione individuale. In particolare, si suggerisce di adottare un sistema di valutazione di “tutto” il personale, fortemente orientato allo sviluppo e alla crescita professionale, basato su un modello misto obiettivi e comportamenti e strettamente collegato al piano strategico di Ateneo. A tal fine sarà necessario prestare particolare attenzione agli sviluppi che seguiranno la fase attuativa di quanto disposto dall’art. 56, comma 2, del D.L. 69/2013.

Tra le soluzioni per una migliore definizione degli obiettivi, si suggerisce un dettaglio più puntuale degli indicatori di misura e dei target, onde non lasciare interamente al giudizio soggettivo del valutatore la decisione circa i risultati organizzativi e individuali raggiunti.

Con riferimento al personale valutato, si evidenzia che il sistema integrato di valutazione obiettivi/comportamenti dovrebbe essere esteso quantomeno a tutto il personale con incarico di responsabilità, essendo attualmente limitato a responsabili di unità organizzativa, segretari amministrativi di dipartimento e personale di cat. EP incaricato di funzione professionale.

Nel Sistema di misurazione e valutazione, si consiglia altresì una migliore esplicitazione della linea delle responsabilità (individuazione valutatori/valutati).

Si suggerisce di attuare pienamente la previsione di sottoporre a valutazione della prestazione tutto il personale, prevista nel Sistema, ma non ancora attuata, in ragione del processo per *step* di graduale implementazione del Sistema stesso, alla luce della normativa vigente e nell’ottica di una valutazione come processo di miglioramento individuale e organizzativo.

In conclusione, per quanto concerne la chiusura dell’anno in corso, si precisa che è in atto il compimento di un processo avviato sulla base dell’impostazione precedente; per il futuro, si dovrà procedere alla definizione di un processo di valutazione integrato al piano strategico, aderente alle scadenze indicate a livello normativo e condotto con maggiore attenzione da parte dell’Ateneo.



2.3 Processo (fasi tempi e soggetti coinvolti)

Alla luce di quanto previsto nella delibere CiVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è tenuto ad esprimere un giudizio sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della *performance*, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti nonché i rapporti tra tali soggetti.

I soggetti principalmente coinvolti nell'attuazione del Ciclo delle performance sono stati:

- il Consiglio di Amministrazione, che nelle sedute del 8/3/2011 e del 22/03/2012, ha adottato i principali documenti del ciclo di gestione della performance (Piano, Programma e Sistema);
- L'OIV tecnico (costituito il 31/03/2010 e cessato 22/03/2012) che ha impostato metodologicamente il ciclo della performance.
- Il Nucleo di Valutazione che ha assorbito pienamente le competenze in materia al momento dello scioglimento dell'OIV tecnico.
- Il Direttore Amministrativo (ora Direttore Generale) che ha coordinato il processo di definizione degli obiettivi gestionali e l'assegnazione degli obiettivi individuali.
- I responsabili delle unità organizzativa che hanno proposto gli obiettivi delle strutture ai quali erano preposti e elaborato una relazione consuntiva contenente una descrizione dei risultati ottenuti.

L'Ateneo ha organizzato una serie di interventi informativi volti a diffondere all'interno dell'organizzazione il valore della valutazione delle prestazioni e le regole e modalità alla base del locale sistema di valutazione della prestazione. Sono stati inoltre organizzati seminari di approfondimento delle norme introdotte dal D. lgs. 150/2009, con particolare riferimento all'analisi del dettaglio delle disposizioni direttamente applicabili e di quelle rinviate alla prossima tornata contrattuale, di cui al D. lgs. n. 141/2011. Sono state effettuate inoltre riunioni del management aventi ad oggetto contenuti, finalità e modalità del processo valutativo annuale. I medesimi contenuti sono stati oggetto di confronto/informazione con i soggetti sindacali (si veda BOX 1).

Box- Incontri aventi ad oggetto la condivisione del Sistema di valutazione

Incontri con il management di informazione e aggiornamento sul Sistema di valutazione di Ateneo

- 8 giugno 2011 "I sistemi di valutazione" dott. F. Chiara, membro OIV-t ; "Sistema di valutazione di Ateneo: assegnazione degli obiettivi operativi (1.6.2011 – 31.5.2012) dott. V. Celli (n° partecipanti: 57 su 79 invitati)
- 18 gennaio 2013 "Sistema di valutazione di Ateneo – valutazione della performance individuale anno 2012" dott. F. Paperio (N° invitati: 49, n° partecipanti:



non rilevato)

- 9 maggio 2013 “Sistema di valutazione : obiettivi 2013, giornata di formazione per il management” dott. G. Penzo Doria (N° invitati: 81, n° partecipanti: non rilevato)

Seminari / iniziative di formazione con il *management*

- 9-10 giugno 2011 “Il pubblico impiego e il sistema contrattuale del personale universitario alla luce del D. Lgs. n. 150/2009” Prof. R. Nunin (n° partecipanti: 15 su 97 invitati)
- 29 maggio 2012 “La valutazione della performance: aspetti organizzativi” dott.L. Garzitto; “ I fondamenti della valutazione” Prof. P.G. Gabassi; “La valutazione della performance organizzativa e individuale: l’approccio degli economisti aziendali” Prof. G. Modugno (n° partecipanti: 63 su 78 invitati)
- 19 giugno 2013 “Sistemi di valutazione della performance per l’anno 2013” dott.L. Garzitto; “Modulo U-GOV–Valutazione: utilizzo pratico e potenzialità dell’applicativo” dott. G. Ghelfi, consulente CINECA (n° partecipanti: 59 su 83 invitati)

Incontri con le OOSS/RSU di Ateneo

- 2 marzo 2012 “Sistema di valutazione del personale TA”
- 25 gennaio 2013 “Valutazione risultati incarichi 2012: avvio procedure”

2.4 Infrastruttura a supporto

Considerate l’adozione del nuovo modulo Cineca per la Valutazione della prestazione, e l’esperimento nell’anno 2012 della procedura PEO in modalità *on line*, la valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall’amministrazione per la raccolta e l’analisi dei dati oggetto di valutazione della performance è positiva.

In particolare, il modulo Valutazione Cineca, in quanto perfettamente integrabile con gli altri moduli UGOV (gestione organico, contabilità, ..), potrà fornire, a regime, un valido supporto per la gestione dei processi di analisi organizzativa, valutazione, definizione degli obiettivi –anche a livello di performance organizzativa- e liquidazione dei compensi accessori.



Come punto di attenzione vi è la sostanziale rigidità del sistema di Valutazione Cineca, in quanto richieste di modifica e adattamento, che potrebbero venir richieste dalla sperimentazione del modello, richiedono procedure e costi difficilmente sostenibili.

2.5 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Nel complesso il Sistema appare scarsamente efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo. A giudizio del Nucleo ciò dipende principalmente dalle lacune evidenziate nell'ambito della presente relazione.

Le due uniche note positive riguardano alcune attività che pongono attenzione sia verso il sistema di *customer satisfaction* che in materia di benessere organizzativo.

Con riferimento al primo aspetto, si giudica positivamente l'iniziativa dell'Ateneo in materia di rilevamento della soddisfazione dell'utenza, che ha avuto ad oggetto la composizione di un apposito tavolo tecnico destinato a sviluppare le indagini di *customer satisfaction* che sono state rivolte, al momento, principalmente ai portatori di interesse esterni, al fine di consolidare questo strumento di analisi, per poter disporre di indicatori significativi e rappresentativi utilizzabili, nella misurazione della performance. I risultati dei lavori del tavolo tecnico e delle prime rilevazioni potranno essere utilizzati ai fini della redazione della "Carta dei servizi" di Ateneo, laddove oggi esiste soltanto per alcuni settori (biblioteche e sportello disabili).

Altresì, l'Ateneo ha portato a compimento un'approfondita indagine sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, mediante la somministrazione di questionari a personale sia dell'Amministrazione centrale che dei Dipartimenti e Centri Servizi di Facoltà, classificati per ambiente di lavoro e categoria contrattuale, per cercare di individuare zone o categorie a rischio e i fattori sentinella specifici delle diverse realtà lavorative. L'indagine si è sviluppata nell'arco del triennio 2010-2012: i risultati conclusivi sono stati presentati al personale in data 11 giugno 2013. Si rileva l'opportunità di procedere alla definizione di ulteriori indagini in materia di benessere organizzativo oltretutto di sviluppare ulteriormente gli strumenti di rilevamento della soddisfazione dell'utenza, anche interna all'Ateneo; il Nucleo di Valutazione auspica che i risultati delle indagini svolte vengano utilizzati, intervenendo laddove siano emerse lacune o criticità di cui, al momento, non è stata fornita evidenza.

2.6 Trasparenza e integrità

Il Nucleo di Valutazione ha verificato la presenza sulla home page del sito istituzionale dell'Università degli Studi di Trieste di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente".



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al ciclo della performance, nonché i documenti relativi alla regolamentazione della valutazione delle posizioni di responsabilità e della prestazione individuale.

Vi si rinvencono, altresì, le relazioni gestionali del Direttore Amministrativo/Generale, utili alla determinazione dell'indennità di risultato.

Sono inoltre stati pubblicati:

- i *curricula* e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo
- i *curricula* dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo
- la retribuzione del dirigente (da implementare con la quota di retribuzione variabile percepita, una volta conclusa la procedura di valutazione 2012)
- i dati relativi agli incarichi, consulenze e contratti di collaborazione affidati dall'Università, ai sensi di quanto previsto art.1 c.127 L.662/1996 (così come modificato dall'art 3 c.18 e 54 L.244/2007)
- i dati relativi all'organizzazione e ai procedimenti, compresi i termini massimi di conclusione dei procedimenti di cui alla L. 241/1990 (in fase di aggiornamento, correlato alla redazione del nuovo regolamento sulla L. 241/1990 e allegata tabella dei procedimenti aggiornata)
- i dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti
- i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità
- i tempi medi di pagamento
- i dati sulle gare d'appalto e il monitoraggio delle autovetture

Anche la presente relazione del Nucleo di Valutazione, comprensiva degli allegati, viene resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale.

Da sottolineare a tal proposito il conferimento del premio "Perla Pa", che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attribuito all'Ateneo, ritenendolo tra i più meritevoli tra le amministrazioni che si sono "distinte per la sensibilità al tema della trasparenza tramite la precisa e puntuale gestione degli adempimenti afferenti al sistema "Perla Pa" nell'ambito dell'Operazione Trasparenza".

Risulta attualmente in corso l'attività di sviluppo del portale "Amministrazione trasparente" ai fini dell'adeguamento alle innovazioni introdotte dal d. lgs. n. 33/2013 e dalle recentissime Linee guida CiVIT per l'aggiornamento dei Programmi triennali per la Trasparenza e l'Integrità (attualmente in fase di consultazione).

L'Ateneo ha adempiuto alla nomina del Responsabile per la trasparenza ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione, individuati nella persona del Direttore Generale.



2.7 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ateneo non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi, tuttavia sono state predisposte due carte dei servizi per due settori particolarmente sensibili (biblioteche e sportello disabili). Sono state avviate inoltre azioni volte a definire una Carta dei Servizi di Ateneo contenente opportuni indicatori e standard di qualità.

2.8 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'attività di monitoraggio del Nucleo si è basata in primo luogo sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante e in particolare dei seguenti documenti:

- Il Piano triennale della Performance di Ateneo per il triennio 2011–2013 e l'aggiornamento dello stesso per l'anno 2012.
- Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2011 – 2013, e i relativi documenti recanti gli stati di attuazione dello stesso.
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
- Le relazioni prodotte dall'OIV tecnico.
- Il nuovo Statuto di Ateneo, promulgato in data 8/3/2012.
- Le seguenti delibere del Consiglio di Amministrazione: delibera del 31/03/2010, delibera del 1/2/2011, delibera del 8/3/2011, delibera del 27/01/2012, delibera del 22/3/2012.

Oltre all'esame documentale sono stati condotti alcuni incontri (nelle seguenti date 27/05/2013; 18/06/2013; 9/07/2013) con l'Ufficio Relazioni Sindacali, Sviluppo Organizzativo e Valutazione, al fine di discutere delle evidenze raccolte e ottenere ulteriori evidenze.

2.9 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione e considerazioni conclusive

In esito alle considerazioni sopra esposte, il Nucleo di Valutazione auspica che tutti gli aspetti relativi alla valutazione delle attività di Ateneo (didattica, ricerca, azione amministrativa) godano di pari dignità e attenzione da parte degli Organi istituzionali e della Comunità universitaria.



Al fine di risolvere le criticità registrate, appare necessaria un'azione di sensibilizzazione degli Organi per l'attuazione del nuovo regolamento amministrativo-contabile, auspicando che l'attuazione dell'organico impianto programmatico in esso previsto possa favorire un miglioramento sostanziale nelle pratiche di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali.

Si rileva altresì l'opportunità di sensibilizzare il Magnifico Rettore e gli Organi sulla necessità di impostare un lavoro a medio e lungo termine, evidenziando in particolare i seguenti obiettivi :

- formulazione di obiettivi triennali operativi, coerenti con gli obiettivi strategici, da adottare per l'avvio del nuovo ciclo;
- identificazione di indicatori e target, per permettere l'accertamento di risultati con criteri di misurazione adeguati sotto il profilo tecnico/metodologico;
- armonizzazione delle metodologie di valutazione del personale con incarico, estendendo il conferimento degli obiettivi anche agli incaricati di funzioni specialistiche, con relativa valutazione dei risultati, a fianco di quella dei "comportamenti";
- effettiva applicazione della diffusione a tutto il personale della valutazione della prestazione, anche se non correlata a incentivi di produttività, in una logica di miglioramento a lungo termine e di condivisione fra responsabili di struttura e dipendenti del raggiungimento dei risultati, magari in fase sperimentale in vista dei nuovi CCNL;
- migliore definizione dei contenuti del Sistema di Valutazione, in particolare sul processo di valutazione della performance individuale (valutatori, valutati, correlazione con il sistema premiale) e sulle funzionalità dell'applicativo di supporto alla valutazione.

Il Nucleo auspica altresì che siano avviati i processi del controllo di gestione e di programmazione previsti nel nuovo regolamento amministrativo-contabile, e che sia predisposto quanto prima il Piano Strategico di Ateneo 2013-2016, utile ai fini del corretto avvio del ciclo della performance, della rendicontazione e della predisposizione della Relazione annuale sul funzionamento del Sistema.



3 PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2013

3.1 Premessa

Negli ultimi tre anni, l'Università ha dovuto affrontare un periodo di forte cambiamento, dovuto *in primis* all'introduzione della c.d. Legge Gelmini e all'esigenza di affrontare un impegnativo sforzo di ripensamento e rivisitazione del proprio assetto e della *governance*.

L'Ateneo sta ancora sostenendo la delicata fase di transizione al modello ordinamentale previsto dalla L. 240/2010, che ha dato l'avvio a un percorso complesso e laborioso di revisione dello Statuto, delle competenze degli organi istituzionali, di allineamento della normativa regolamentare alle previsioni legislative e statutarie e dell'assetto dei servizi amministrativi di supporto alle funzioni di didattica e ricerca.

L'Ateneo è stato recentemente testimone, pertanto, dell'avvicendamento degli Organi istituzionali, del Magnifico Rettore, dello stesso Nucleo di Valutazione, oltreché del personale di uffici che vantano un ruolo chiave nell'esperimento dei processi di pianificazione strategica.

Con riferimento specifico a quest'ultimo aspetto, a seguito della recentissima riconduzione alla Direzione Generale delle responsabilità relative alla sezione complessa Pianificazione, Controllo e Bilancio, tra le cui competenze si ritrovavano la programmazione, la redazione del bilancio sociale e, seppur non ancora avviato, il controllo di gestione, si è ravvisata l'opportunità di conferire una delega rettorale per l'area speciale di intervento "adempimenti finanziari", avvalendosi della collaborazione temporanea di un ricercatore confermato per il settore di economia aziendale. Tale soluzione dovrebbe recare beneficio *in primis* per la conclusione dei processi relativi all'elaborazione dei documenti di *budget*, attualmente in forte ritardo. Nel contempo, la Direzione Generale ha proceduto all'individuazione di una nuova funzione relativa ai processi di definizione, monitoraggio e sviluppo degli strumenti di pianificazione e controllo di Ateneo, che si è ritenuto di incardinare direttamente presso la Direzione.

Risulta, nell'attuale fase di transizione, quantomeno difficile individuare chiaramente il/i referente/i in materia di programmazione/pianificazione e rendicontazione delle attività, nonché l'ufficio competente in materia di performance organizzativa. Si attende - e sollecita - pertanto l'attuazione operativa della citata soluzione organizzativa



per avere un quadro chiaro e completo degli attori ed interlocutori nelle materie di interesse.

L'avvio del bilancio unico e della nuova contabilità economico – patrimoniale (introdotta nel 1/1/2012) si è manifestato molto impegnativo, generando ritardi nell'adozione del budget per l'anno 2013 e nella predisposizione del bilancio consuntivo 2012 (probabilmente disponibile entro settembre 2013).

3.2 Criticità riscontrate nell'avvio del ciclo della performance 2013

L'attuale Nucleo di Valutazione, nelle settimane immediatamente successive alla sua nomina (avvenuta il 10 aprile 2013), ha prontamente avviato un'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione del ciclo della performance 2013.

Il Nucleo ha registrato una situazione di forte criticità e di **notevole ritardo su tutte le fasi** che avrebbero dovuto caratterizzare il **ciclo della performance 2013**. In particolare:

1. non è stato ancora adottato il nuovo Piano della Performance. Attualmente, al Nucleo risulta che è stata elaborata una bozza di aggiornamento per l'anno 2013 del Piano della Performance 2011-2013, tuttavia tale documento non è stato ancora approvato dal CdA.
2. Non si è ancora proceduto ad aggiornare il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. In merito va osservato, comunque, che alla luce della recentissima Delibera della CiVIT n 50/2013, il termine ultimo per l'aggiornamento è stato posticipato al 31 gennaio 2014.
3. Non si è ancora proceduto a effettuare un aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Questo aggiornamento appare necessario ed urgente alla luce delle criticità riscontrate e esposte nei precedenti paragrafi.
4. Non si è ancora proceduto all'assegnazione degli obiettivi individuali.

Tale ritardo appare riconducibile alla particolare situazione di incertezza e transizione sotto il profilo istituzionale e organizzativo, descritta nel paragrafo precedente. Nonostante le comprensibili difficoltà, il Nucleo ritiene opportuno segnalare l'assoluta necessità di procedere, senza ulteriori rinvii, all'avvio del ciclo della performance 2013, a cominciare dall'approvazione del Piano della Performance.

3.3 Osservazioni e proposte del Nucleo

Preso atto che la complessiva situazione dell'Ateneo (cambio dei vertici, CdA in *prorogatio*, Magnifico Rettore facente funzioni, mancata copertura del ruolo/competenze vacanti in termini di controllo di gestione / bilancio consultivo, mancata



realizzazione della riorganizzazione della struttura amministrativa, slittamento del calendario della presentazione dei documenti pubblici dell'Ateneo), unita alla situazione nazionale del Sistema universitario, ha comportato la necessità di concludere il ciclo legato alla Programmazione strategica 2010-2012 con l'impostazione precedente, carente sotto il profilo tecnico-metodologico, si ribadisce la necessità di avviare il nuovo metodo conformemente alle previsioni del D.lgs 150/2009.

Secondo quanto esposto precedentemente, l'avvio del prossimo ciclo della performance dovrebbe avvenire a valle della definizione degli obiettivi strategici individuati nel Piano strategico di Ateneo. Il Piano della Performance dovrebbe pertanto essere elaborato in una prospettiva triennale di medio-lungo termine.

Ai fini di una performance organizzativa che consideri tutti gli aspetti dell'attività universitaria, si suggerisce di avviare un doppio canale di valutazione, che abbia ad oggetto didattica e ricerca da un lato, e attività amministrative dall'altro, come prospettato dal nuovo Regolamento amministrativo-contabile.

Il nuovo ciclo dovrà essere avviato in una prospettiva di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione, in particolare tramite l'apporto di correttivi volti al miglioramento del processo di definizione di obiettivi, indicatori, target, per rendere oggettivamente valutabile il livello di raggiungimento dei risultati. Il documento dovrebbe pertanto essere integrato secondo i suggerimenti ivi descritti.



ALLEGATO 1: IL MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA *PERFORMANCE* PRECEDENTE

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti.

A. *Performance* organizzativa

A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?

Nessuna

Mensile

Trimestrale

Semestrale

Altro _____

A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)

Organo di vertice politico-amministrativo

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Dirigenti di II fascia e assimilabili

Stakeholder esterni

Al-

tro _____

A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?

Sì, modifiche agli obiettivi strategici

Sì, modifiche agli obiettivi operativi

Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi

No, nessuna modifica

No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. *Performance* individuale

B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

personale in servizio (valore assoluto)

personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore

Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi



Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 50% - 100%
			<input type="checkbox"/> 1% -49%	<input type="checkbox"/> 1% -49%
			<input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 50% - 100%
			<input type="checkbox"/> 1% -49%	<input type="checkbox"/> 1% -49%
			<input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 0%
Direttore generale	1	1	Assegnati dal CdA	
Non dirigenti (alla data del 1/6/2013)	727	79	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100%
			<input type="checkbox"/> 1% -49%	<input type="checkbox"/> 1% -49%
			<input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 0%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Direttore Generale e Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sebbene sia coerente con il Sistema, si segnalano comunque alcune limitazioni

C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)

	(valore assoluto)
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	5
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto) 0
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	1
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	4

C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica

- Archivio cartaceo
- Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono
- Banca dati unica centralizzata

- Trasmissione telematica
- Consegna cartacea
- Comunicazione telefonica
- Altro (specificare)

- Inserimento manuale
- Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio
- Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito
- Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata

Specificare:
a) soggetto;
b) modalità di trasmissione;
c) frequenza della trasmissione

5 Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

Consulenti e collaboratori

- Archivio cartaceo
- Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono
- Banca dati unica centralizzata

- Trasmissione telematica
- Consegna cartacea
- Comunicazione telefonica
- Altro (specificare) inserimento diretto in banca dati

- Inserimento manuale
- Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivi
- Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito
- Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata

Specificare:
a) soggetto: Corte dei Conti;
b) modalità di trasmissione cartacea;
c) frequenza della trasmissione ND

N.B.: i dati relativi ai contratti dei Consulenti e collaboratori dovranno essere indicati nel Monitoraggio del lavoro flessibile (anno 2012) della Funzione pubblica che sarà attuato tramite PerlaPa
Specificare: a) soggetto; Funzione Pubblica inserimento in Perla PA
b) modalità di trasmissione; telematica
c) frequenza della trasmissione ND

Dirigenti

- Archivio cartaceo
- Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono
- Banca dati unica centralizzata

- Trasmissione telematica
- Consegna cartacea
- Comunicazione telefonica
- Altro (specificare)

- Inserimento manuale
- Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio
- Creazione di una ulteriore banca dati



Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono<input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica<input type="checkbox"/> Altro (specificare)	finalizzata alla pubblicazione sul sito <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio<input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito<input checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; Funzione Pubblica b) modalità di trasmissione; Inserimento banca dati Perla PA c) frequenza della trasmissione 15 gg conferimento incarico e 30 giugno anno successivo
Bandi di concorso	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono<input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Consegna cartacea<input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica<input checked="" type="checkbox"/> Altro : pubblicazione diretta sul sito Concorsi gare e consulenze e all'Albo di Ateneo	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio<input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; Dipartimento Funzione pubblica (per mobilità ex art. 34 bis Dlgs 165/2001); Ministero della giustizia per pubblicazione in Gazzetta b) modalità di trasmissione – cartaceo e informatico c) frequenza della trasmissione ND Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono<input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Consegna cartacea<input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica<input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Inserimento manuale<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio<input type="checkbox"/> Creazione di una	



	centralizzata		ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	
Bandi di gara e contratti	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono per le gare di norma di importo < 20.000 €<input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono<input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata per le gare di norma di importo ≥ 20.000 €	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Trasmissione telematica<input type="checkbox"/> Consegna cartacea<input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica<input checked="" type="checkbox"/> Altro : inserimento autonomo dei dati nella banca dati, c.d.: “Profilo committente”	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata<input type="checkbox"/> Inserimento manuale<input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio<input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito<input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione Pluralità di soggetti che trasmettono i dati con modalità telematica ad una pluralità di soggetti istituzionali diversi, ad inizio e fine gara, ed una volta all’anno.
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo<input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono<input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica<input checked="" type="checkbox"/> Consegna cartacea<input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica<input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale<input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio<input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito<input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l’attività con riferimento al maggior numero di dati.



Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoidicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Responsabile della trasparenza	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Altro soggetto (Ufficio di Staff Archivio generale di Ateneo)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Corpi (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico	<input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Semestrale	_____	_____
		<input type="checkbox"/> Altro (specificare)		<input type="checkbox"/> Annuale	_____	_____
				<input type="checkbox"/> Altro	_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____
					_____	_____

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”

	Presenza: Sì/No (+ eventuali note di commento)
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Sì
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	Sì
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	no
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	No
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	No
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Sì
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi	No
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	Sì (segnalazione via e-mail al webmaster riferimento presente su tutte le pagine)
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	(segnalazione via e-mail al webmaster riferimento presente su tutte le pagine)
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	No
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	Attualmente nessuna segnalazione



F. Definizione e gestione degli standard di qualità

- F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?
- Sì (limitatamente a biblioteche e settore disabili)
 No
- F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?
- Sì, per tutti i servizi con standard
 Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard
 Sì, per meno del 50% dei servizi con standard
 No
- F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle *class action*? (possibili più risposte)
- Sì, per gestire reclami
 Sì, per gestire *class action*
 Sì, per gestire indennizzi
 No
- F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?
- Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione
 Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione
 No, nessuna modifica
 No, nessuna esigenza di revisione



ALLEGATO 2: IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE IN CORSO (ANNO 2013)

⁷ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Direttore Generale	1	1	Assegnati dal CdA	
Non dirigenti (alla data del 1/6/2013)	727	79 (cat. EP, D e C)	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>



Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sebbene sia coerente con il Sistema, si segnalano comunque alcune limitazioni
Direttore Generale e Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sebbene sia coerente con il Sistema, si segnalano comunque alcune limitazioni

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente (ANNO 2012)⁸

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	□□/□□□□	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	□□/□□□□	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Direttore Generale	1		<input checked="" type="checkbox"/>	Valutazione a cura MR e CdA
Non dirigenti (EP, D e C)	140	□□/□□□□	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?¹⁰

contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
--	---	--	-----------------------	---------------------	---	--



ne tà

Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□ %	□□ %	□□ %	□□ %	■	■	□□ %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□ %	□□ %	□□ %	50 %	■	■	50 %
Direttore Generale : raggiungimento obiettivi e verifica dei risultati in base alla Relazione presentata							
Non dirigenti posizioni organizzative				60 %	□□ %	□□ %	40 %
Non dirigenti funzioni specialistiche							100%

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

La valutazione è ancora in corso

personale per classe di punteggio (valore assoluto):

	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	□□□□□	□□□□□	□□□□□

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□□□□□□ □	□□□□□□□□□□ □	□□/□□□□	□□□□□□□□□□ □
Dirigenti di II fascia e assimilabili	E. 49956,00 (a.1.)	□□□□□□□□□□ □	□□/□□□□	□□□□□□□□□□ □
Non dirigenti	□□□□□□□□□□ □	□□□□□□□□□□ □	□□/□□□□	□□□□□□□□□□ □

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

La valutazione è ancora in corso

personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)

	mese erogazione	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assi-	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□



milabili

Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	processo di valutazione		erogazione dei premi: non ancora attuata			
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
			_____			_____
			_____			_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
			_____			_____
			_____			_____
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parzialmente in linea (mancato monitoraggio intermedio e limitato coinvolgimento degli interessati)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nel Sistema non si fa riferimento all'erogazione delle indennità

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I criteri di distribuzione sono previsti nel contratto individuale di lavoro e nella delibera CdA 18/12/2001	_____	__/__/__

Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_Valutazione positiva dei risultati (obiettivi + comportamenti) sia per EP che per D con	_____	C e D: CCI 21/12/2011 EP: 3/10/2001



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

pos.org.
Per i D con incarico di funzione specialistica, solo valutazione dei comportamenti

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

- Si
 No