



# Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Nucleo di Valutazione interna

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

**ANNO 2015**

## INDICE

1	Presentazione	pag. 03
2	Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	pag. 04
2.1	Performance organizzativa	pag. 04
2.1.1	<i>Definizione di obiettivi, indicatori e target</i>	pag. 04
2.1.2	<i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	pag. 05
2.1.3	<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	pag. 06
2.2	Performance individuale	pag. 06
2.2.1	<i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i>	pag. 06
2.2.2	<i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	pag. 07
2.2.3	<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	pag. 07
2.3	Processo di attuazione del ciclo della performance	pag. 08
2.4	Infrastruttura di supporto	pag. 08
2.5	Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	pag. 08
2.6	Definizione e gestione di standard di qualità	pag. 09
2.7	Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	pag. 09
2.8	Coinvolgimento degli stakeholder	pag. 09
2.9	Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo	pag. 10
3.	Proposte di miglioramento del sistema di valutazione	pag. 10

## ALLEGATI

Allegato 1: Questionario sul monitoraggio complessivo del sistema

Allegato 2: Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi relativo al ciclo della performance in corso

## 1. Presentazione

Il Nucleo di Valutazione ha redatto, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009, e delle delibere CIVIT n. 4/2012 e ANAC n. 23/2013, la presente Relazione a rendiconto delle attività espletate e delle iniziative intraprese nel corso dell'anno del 2014 dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

La finalità del predetto documento è quella di riferire sul monitoraggio avente ad oggetto il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, evidenziando gli aspetti positivi e negativi nonché i rischi e le opportunità del sistema in atto, formulando anche proposte per sviluppare ed integrare il precitato sistema.

Per le finalità richieste, il Nucleo ha preso in esame i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. 150/2009, validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26.11.2012, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19.12.2012 ed applicato a decorrere dall'anno 2013;
- Piano della Performance 2013-2015, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 22.03.2013, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.03.2013 ed applicato a decorrere dall'anno 2014;
- Piano della Performance 2014-2016, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17.03.2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.05.2014 ed applicato a decorrere dall'anno 2014;
- Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (2014-2016), adottato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2014 ed emanato con D.R. n. 86 del 31.01.2014.
- Relazione sulla Performance 2014 adottata con Decreto del Rettore n. 396 del 2015;
- Relazione del Direttore Generale trasmessa all'OIV dal Rettore con prot. 0004912 del 23 -03-2015.

## 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Piano della Performance 2013-2015, e successiva rielaborazione 2014-2016, si avvale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), quale strumento tecnico e metodologico, approvato dall'OIV. Il SMVP contiene la definizione dei criteri e della metodologia del processo di valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e della performance individuale utilizzando il modello Common Assessment Framework (CAF). Il documento descrive in dettaglio:

- Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- Procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- Modalità di raccordo e integrazione con il sistema per il controllo di gestione;
- Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il SMVP utilizzato dall'anno 2013 ha già rilevato, così come evidenziato nella precedente Relazione sul sistema complessivo del sistema di misurazione e valutazione, delle criticità nella sua applicazione integrale prevalentemente legate alle specificità del sistema universitario. L'Ateneo, nel prendere atto ha ritenuto di dover attendere le modifiche preannunciate (Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane- ANVUR maggio 2015) del quadro normativo sulla Performance per la revisione del documento tecnico di supporto al Piano della Performance.

### 2.1 Performance organizzativa

#### 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'Università degli Studi Cassino e del Lazio Meridionale ha concretizzato la performance organizzativa coerentemente con la Mission di Ateneo, incentrata su didattica, ricerca e terza missione, evidenziabile dallo Statuto. Ha, in primo luogo, individuato 5 Aree, chiaramente rappresentate nell'albero della performance, da cui discendono gli obiettivi strategici. Le aree sono:

- Area Strategica 1: DIDATTICA
- Area Strategica 2: RICERCA
- Area Strategica 3: STUDENTI
- Area Strategica 4: SERVIZI TECNICI-AMMINISTRATIVI
- Area Strategica 5: IMPRESA E TERRITORIO

Nel Piano della Performance gli obiettivi strategici sono chiari, ben definiti e coerenti con le missioni e le macroaree individuate.

Ogni obiettivo strategico è declinato in obiettivi operativi a cui è attribuito un peso, uno o più indicatori, il target ed è individuato il diretto responsabile dell'azione. Si evidenzia l'impegno nella definizione della gran parte degli indicatori all'interno di ambiti operativi (digitalizzazione, trasparenza, carta dei servizi e standard

di qualità e contenimento della spesa) e nella contestuale definizione dell'impatto atteso (outcome), in applicazione della normativa vigente in materia. La logica perseguita nell'elaborazione degli indicatori ha tenuto conto della necessaria visibilità, trasparenza ed efficacia degli interventi.

Sebbene non risultino agli atti le schede anagrafiche e relativi test di fattibilità degli indicatori, così come proposte dalla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 89/2010, i requisiti richiesti sono in gran parte soddisfatti e desumibili dal testo e dalle rappresentazioni grafiche del Piano e relazioni successive. Si suggerisce in futuro, per una maggiore operatività, la compilazione delle suddette schede o di motivarne il non utilizzo.

Si riassume nella tabella seguente l'applicazione dei requisiti richiesti dalla delibera ANAC 4/2012:

Chiara definizione degli obiettivi	SI
Presenza consistente di indicatori di out come	SI
Specificazione di legami tra obiettivi e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT	NO
Rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori	SI

I requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, esposti nel Piano della Performance, sono soddisfatti. Gli obiettivi, come sopra indicato, sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione. Gli obiettivi Risultano, altresì, specifici, misurabili e riferiti ad archi temporali ed orientati al miglioramento continuo, secondo le Buone Pratiche, dei servizi e gli interventi. Non sono, invece, indicati riferimenti a standard nazionali e internazionali.

La confrontabilità con le tendenze della produttività dell'Amministrazione e la correlazione alla qualità e alla quantità delle risorse disponibili saranno oggetto di esame nei successivi paragrafi.

Gli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano sono chiaramente esplicitati e perseguiti anche nel Piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

### *2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa*

La performance organizzativa è applicata attraverso obiettivi chiaramente definiti e resi misurabili dagli indicatori. Gli indicatori utilizzati dall'Ateneo sono rappresentati dai documenti finali approvati dagli organi competenti, dall'inserimento dei dati sulle apposite banche dati e dalla pubblicazione conclusiva sul sito di Ateneo.

I monitoraggi, coerentemente con quanto dichiarato, sono stati effettuati con cadenza semestrale. Si è data evidenza dell'attività al Nucleo di Valutazione, che ha approvato in data 25 giugno 2014 il documento di monitoraggio di avvio ciclo a cui sono allegati le schede standard. Il monitoraggio del Nucleo ha riguardato l'avvio ciclo e l'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale.

Così come previsto nel modello CAF, cui l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale fa riferimento, il sistema prevede l'introduzione dell'*autovalutazione*. Il ciclo della performance si completa con la presentazione al Direttore Generale, per il tramite del responsabile di Area, di una relazione finale dettagliata sull'attività svolta dal responsabile dell'obiettivo che metta in evidenza il grado di raggiungimento, i tempi impiegati, le criticità emerse ed eventuali suggerimenti per le azioni future. Tali relazioni costituiscono parte integrante del dossier finale su ciascun obiettivo.

### *2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa*

La metodologia di valutazione della performance organizzativa applica un modello "top-down" che, partendo dalla definizione degli obiettivi in linea con le strategie dell'università, giunge all'assegnazione di indicatori con peso e target di raggiungimento.

A seguito dell'individuazione degli obiettivi strategici e della loro declinazione in piani di azione contenenti uno o più obiettivi operativi, vengono definiti gli indicatori ed i target corrispondenti per misurarne il grado di raggiungimento. A tal fine il punteggio massimo attribuibile per ciascuna struttura o per l'Ateneo nel suo complesso è pari a 100.

Ad ogni obiettivo, strategico prima e operativo dopo, viene, quindi, assegnato un peso tenendo conto del suo grado di rilevanza. La somma dei pesi attribuibile a ciascuna struttura o all'Ateneo nel suo complesso è pari a 100.

I criteri per attribuire i punteggi connessi alla valutazione della performance delle singole unità organizzative fanno riferimento al grado di raggiungimento del target prefissato (totale, parziale o mancato raggiungimento). Ai punteggi consegue l'attribuzione di una valutazione.

Il risultato della performance organizzativa, conseguito dall'Ateneo nel suo complesso e da ogni struttura, contribuisce alla valutazione del conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti ed ai Responsabili di Struttura.

La metodologia adottata, sebbene complessa nell'attribuzione dei pesi, risulta chiara e in ultima istanza efficace ai fini proposti.

A tal proposito è però necessario richiamare l'attenzione sulle risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di Benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, per l'anno 2014. Dalla relazione finale emerge che il personale coinvolto ritiene di avere una scarsa conoscenza delle strategie di Ateneo e una mancanza di condivisione degli obiettivi strategici. Allo stesso modo gli intervistati, non ritenendosi sufficientemente coinvolti nel sistema di misurazione, hanno dato risposte medio-basse rispetto alla propria valutazione, agli obiettivi, ai risultati attesi e al flusso informativo su questi temi.

Si suggerisce, in futuro, di porre in essere accorgimenti atti a migliorare il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione, non solo con il personale direttamente coinvolto nell'assegnazione degli obiettivi, ma anche con tutto il personale tecnico- amministrativo.

## **2.2 Performance individuale**

### **2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Coerentemente con quanto predisposto nel documento di Sistema di valutazione della performance e nel Piano della performance dell'anno di riferimento, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi vengono ascritti ai Dirigenti delle aree gestionali, i quali provvedono a declinarli opportunamente sui Responsabili di settore e sul personale titolare di posizione organizzativa.

Accanto agli obiettivi operativi sono indicati gli indicatori, su cui è stato effettuato il monitoraggio semestrale, e i target di riferimento, ovvero i risultati attesi in corrispondenza di ogni obiettivo operativo.

Gli obiettivi sono stati conferiti nel mese di aprile 2014 con Decreto Direttoriale per i Dirigenti, con nota del Direttore Generale per le categorie EP e per il personale titolare di posizione organizzativa. Non è previsto alcun colloquio con il valutatore o la controfirma delle schede degli obiettivi.

Gli obiettivi individuali assegnati risultano, quindi, adeguatamente collegati a quelli organizzativi.

### **2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale**

Così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance stabilito dall'Ateneo, la performance individuale viene misurata in parte sulla base di quella organizzativa ed in parte sulla base dei comportamenti organizzativi posti in essere.

La valutazione del personale Dirigente, di categoria Ep e D titolari di posizioni organizzative, è effettuata dal Direttore Generale mediante una scheda di misurazione e valutazione degli obiettivi operativi corredata dalla scheda di valutazione del comportamento organizzativo.

La procedura di valutazione prevede un confronto del soggetto valutato con il Direttore Generale, basato su una scheda di autovalutazione riferita agli obiettivi assegnati e all'andamento dei medesimi in corso d'anno. Sono previste procedure di conciliazione in caso di disaccordo.

### **2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale**

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene realizzata attraverso un modello a piramide che prevede l'intervento del Rettore per la valutazione del Direttore Generale, l'intervento del Direttore Generale per la valutazione del personale dirigente e a seguire vengono valutate le performance delle altre categorie di personale tecnico amministrativo.

Per l'anno 2014 il Nucleo ha esaminato nella riunione del 27.04.2015 la relazione sull'attività svolta dal Direttore Generale, trasmessa dal Rettore.

La valutazione del personale dirigente e di quello titolare di posizioni organizzative, effettuata dal Direttore Generale, risulta congrua e conforme alla normativa vigente.

La predetta valutazione è stata condivisa con tutto il personale interessato e non sono state promosse azioni di conciliazione.

Il Nucleo evidenzia la partecipazione del personale tecnico amministrativo, titolare di posizioni organizzative, alle fasi di pianificazione e definizione degli obiettivi di performance individuale.

Il Nucleo con riguardo alla performance organizzativa dà atto che, alla stregua della documentazione trasmessa dall'Amministrazione (allegato 1 e allegato 2),:

- Il monitoraggio intermedio è stato effettuato per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi con cadenza semestrale;
- Il destinatario della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio è stato l'Organo di vertice politico-amministrativo, cioè il Rettore;
- a seguito del monitoraggio intermedio sono state apportate modifiche agli obiettivi operativi.

IL Nucleo con riguardo alla performance individuale dà atto che, come risulta dagli allegati 1 e 2,:

- all'unico Dirigente di prima fascia sono stati assegnati obiettivi, peraltro senza colloquio con valutatore e senza controfirma della scheda obiettivi;
- ai 2 Dirigenti di seconda fascia sono stati assegnati obiettivi, peraltro non tramite colloqui con il valutatore né tramite controfirma della scheda obiettivi;
- Delle 299 unità del personale in servizio con qualifica "non dirigenti" sono stati assegnati gli obiettivi a 48 unità, senza colloquio con il valutatore né controfirma della scheda obiettivi.

In generale il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema.

Il Nucleo auspica una maggiore diffusione, tra il personale, della cultura della misurazione e della valutazione dei risultati raggiunti dall'Ateneo e nel contempo rileva che la mancata previsione sul piano generale di un sistema di *finanziamento incentivante* non aiuta la pianificazione e la rendicontazione degli obiettivi.



### **2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il Nucleo valuta positivamente l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riguardo a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

Per quanto concerne il ciclo della performance 2014, il processo di pianificazione strategica ha previsto la formulazione di proposte di obiettivi strategici e degli obiettivi operativi ad essi connessi a cascata, elaborate con i relativi indicatori e target.

### **2.4 Infrastruttura di supporto**

Il Nucleo segnala la necessità di adottare un sistema di controllo di gestione attraverso sistemi informativi ed informatici a supporto del ciclo della performance.

### **2.5 Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'Ateneo di Cassino ha provveduto all'aggiornamento costante, in base alle disposizioni previste nelle delibere ANAC (Ex CIVIT) in materia ed in conformità con quanto previsto nelle Linee guida per i siti web della Pubblica Amministrazione, della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale. L'Amministrazione ha, altresì, provveduto all'aggiornamento del Portale della banca dati della trasparenza del Dipartimento della Funzione Pubblica.

All'interno della specifica sezione "Amministrazione trasparente" vengono pubblicati, ai sensi della normativa vigente, tra gli altri, tutti i documenti connessi al ciclo di gestione della performance, i dati informativi sull'organizzazione ed i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio curricula dei dirigenti e personale responsabile di posizioni organizzative ecc.), quelli relativi ad incarichi e consulenze con i relativi compensi ed i bilanci, nonché i dati sui contratti, contributi, sussidi e benefici di natura economica.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30/01/2014, ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, così come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009, che risulta correttamente pubblicato sul sito web dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente". Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/01/2015 il suddetto documento è stato aggiornato secondo quanto previsto dalla normativa.

Nel corso dell'anno 2014 l'Università ha dato attuazione agli adempimenti relativi alla pubblicazione dei dati, secondo le indicazioni stabilite nel Programma per la trasparenza e l'integrità di cui sopra, nonché le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013. Infatti, si è proceduto ad integrare i dati già pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" con le informazioni rese disponibili in corso di esercizio, così come prescritto dalla normativa vigente.

In merito agli adempimenti relativi alla pubblicazione dei suddetti dati, il Nucleo ha effettuato delle verifiche per controllare le informazioni riportate nel sito web d'Ateneo, in coerenza con le indicazioni previste dalla delibera ANAC n. 148 del 3 dicembre 2014.

In relazione all'esito delle verifiche e monitoraggi effettuati con i dati pubblicati in precedenza, il Nucleo di Valutazione dà atto del notevole sforzo compiuto dall'Amministrazione nel porre in essere gli adempimenti relativi agli obblighi imposti dal D. Lgs. n. 33/2013.

## **2.6 Definizione e gestione di standard di qualità**

In ossequio ai principi normativi indicati nel d. lgs. n. 33/2013, nel corso del 2014 è stata redatta la Carta dei Servizi con l'indicazione degli standard di qualità dei servizi erogati agli studenti. Questi ultimi sono misurati e determinati in relazione ai parametri previsti dalla delibera ANAC (ex CIVIT) n. 3/2012 (accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia).

E' necessario precisare che la Carta dei Servizi consente all'Ateneo di portare a conoscenza degli utenti i loro diritti in modo dettagliato ed analitico, introducendo elementi quantitativi, qualitativi e temporali del servizio, lasciando all'utenza l'opportunità di verificare gli impegni assunti e proclamati dall'Amministrazione relativi alla qualità del servizio offerto.

Inoltre, la Carta dei servizi costituisce un modo per effettuare un'attività di autovalutazione del lavoro svolto da parte dell'Ateneo e di misurazione dei risultati ottenuti.

Il Nucleo rileva che gli standard di qualità dei servizi erogati agli studenti sono stati elaborati in conformità alle disposizioni di cui alla delibera Civit n. 88/2010, in particolare attraverso la redazione della Carta dei Servizi e delle relative schede, concernenti i servizi erogati dalle strutture amministrative e didattiche afferenti all'Area Servizi agli Studenti.

L'obiettivo proposto per l'anno 2015 è quello di redigere altre Carte dei Servizi relative ad attività riguardanti l'utenza studentesca. La documentazione suddetta è stata pubblicata non solo nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale, ma anche nel Portale della banca dati trasparenza dell'ANAC, così come previsto dal d. lgs. n. 33/2013. A tal proposito Il Nucleo segnala la necessità di realizzare, al termine di tale processo, le misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità.

Il Nucleo invita l'Amministrazione a predisporre un regolamento per la gestione dei reclami, segnalazioni e suggerimenti da parte degli utenti che beneficiano dei servizi erogati, al fine di verificare la qualità e la tempestività dei servizi forniti, e la definizione delle relative procedure consequenziali da porre in essere.

## **2.7 Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Il Nucleo esprime l'auspicio che il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" venga aggiornato dall'Ateneo secondo le indicazioni definite dall'ANVUR con le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, emanate nel maggio 2015.

## **2.8 Coinvolgimento degli stakeholder**

Premesso che gli studenti possono presentare, in qualsiasi momento, suggerimenti, reclami o segnalazioni in merito al funzionamento dei servizi o degli standard prestabiliti ed indicati nella Carta dei Servizi appositamente predisposta e pubblicata sul sito, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

ha instaurato un proficuo rapporto e dialogo con i vari stakeholder, con particolare riferimento agli studenti, ai docenti, alle istituzioni, alle imprese, ai media ed in senso lato al contesto sociale presente nel territorio.

A testimonianza di tale attenzione, si può evidenziare il coinvolgimento degli studenti nelle attività decisionali dell'Ateneo sia attraverso la previsione statutaria di uno specifico organo di rappresentanza, il Consiglio degli Studenti, sia tramite i propri rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione, nel Senato Accademico, Nucleo di Valutazione ed in tutti gli organi previsti dallo Statuto.

Un altro elemento significativo di riscontro è evidenziato con le convenzioni che l'Ateneo stipula con i vari Enti, Aziende, Imprese e Strutture sanitarie, presenti non solo sul proprio territorio ma anche in altre Regioni e Province, per l'espletamento di attività e tirocini riguardanti gli studenti iscritti presso l'Ateneo.

Infine si sottolinea il coinvolgimento degli studenti nella gestione organizzativa e didattica dell'Ateneo attraverso la partecipazione al bando di selezione pubblica, a cadenza annuale, per l'erogazione di assegni (n. 10 per il 2014) riservati agli studenti regolarmente iscritti e in corso, coinvolti in attività di Orientamento e Tutorato a favore di coloro che intendono immatricolarsi all'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

## **2.9 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Il Nucleo nel corso dell'anno 2014 ha proceduto al monitoraggio della documentazione fornita dall'Amministrazione e dei contenuti presenti nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del portale d'Ateneo, al fine di effettuare le opportune verifiche di corrispondenza tra quanto pubblicato sul sito e quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Il Nucleo è sempre stato informato dell'andamento e degli sviluppi del processo di valutazione, performance, trasparenza ed anticorruzione, seguendo attentamente le attività istituzionali dell'Amministrazione e valutando lo sforzo compiuto dall'Amministrazione stessa per strutturare adeguatamente l'intero processo integrato di cui sopra.

L'attività di misurazione e valutazione è stata espletata attraverso una metodologia tale da garantire la massima trasparenza ed imparzialità, nel pieno rispetto della normativa vigente.

L'attività del Nucleo si è articolata in diverse sedute collegiali svoltesi mensilmente nel corso dell'anno 2014, nonché in un costante contatto con la Direzione Generale ed i Responsabili della trasparenza ed anticorruzione.

## **3 Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

L'O.I.V. ricorda all'Amministrazione la necessità di riproporre, anche nell'anno 2015, l'indagine sul benessere organizzativo tramite il potenziamento degli strumenti informatici che, come accertato nell'ultima indagine, consentono una maggiore partecipazione del personale tecnico amministrativo rispetto ai tradizionali questionari su supporto cartaceo. Tale iniziativa è meritevole di attenzione al fine di comprendere come il personale percepisca il processo di gestione della performance.

Le azioni che saranno poste in essere dagli Organi Governo e dall'Amministrazione dell'Ateneo, al fine di migliorare il ciclo di gestione della performance, saranno definite, in stretto coordinamento con l'O.I.V., previa verifica periodica dell'avanzamento degli obiettivi.

La proficua implementazione del ciclo della performance consentirà di promuovere un processo di miglioramento della performance dell'Ateneo, sia a livello organizzativo che individuale.