



Nucleo di Valutazione interna

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

FONTI DELLA DISCIPLINA:

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

CIVIT-Delibera n. 4/2012 - Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

CIVIT-Delibera n. 23/2013 - Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

Indice

1 Presentazione	Pag. 1
2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	2
2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target</i>	2
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	4
2.1.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	5
2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
2.2.1 <i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i>	6
2.2.2 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	6
2.2.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	6
2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	7
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	7
2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ	8
2.7 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	8
2.8 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	9
2.9 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	9
3 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	10
4 ALLEGATI	

1. PRESENTAZIONE

L'art. 2, comma 1, lettera r), della L. n.240/2010 attribuisce al Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le "funzioni di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale". Nell'ambito di tali funzioni, e ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) e lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, viene resa dal Nucleo di



Nucleo di Valutazione interna

Valutazione la presente relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Nell'elaborare tale relazione il Nucleo di Valutazione ha seguito le linee guida elaborate dalla CiVIT nella delibera n. 4/2012, sebbene le specificità del contesto universitario abbiano reso complessa l'operazione di raccordo tra la relazione stessa e le predette indicazioni. Sono state inoltre considerate le linee guida contenute nella recente delibera CiVIT (ora ANANC) n. 23/2013, in via integrativa e a maggiore supporto di quanto stabilito nella precedente delibera del 2012 come indicato dalla nota ANVUR del 23-4-2014.

Il **Nucleo** di Valutazione precisa che ad oggi il ciclo della performance ha preso un regolare avvio nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale e, pertanto, è stato possibile il controllo sul funzionamento complessivo per l'anno 2013.

Ai fini della elaborazione della Relazione il Nucleo di Valutazione ha esaminato la seguente documentazione:

- **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, documento validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26-11-2012 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19/12/2012 (documento che si applica a decorrere dall'anno 2013);
- **Piano della Performance 2013-2015** documento validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 22-3-2013 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26-3-2013;
- **Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (2014-2016)** adottato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 30-1-2014.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, nonché delle indicazioni impartite dalla CiVIT, obiettivi, indicatori e *target*, relativi tanto alla *performance* organizzativa quanto a quella individuale, sono primariamente definiti nel Piano della *Performance*. Al Piano è correlato un Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, che costituisce uno strumento tecnico e metodologico volto a consentire la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle *performance*.

Per questo primo ciclo della performance, il Sistema di Misurazione è stato inteso come sperimentale e, pertanto, soggetto ad eventuali cambiamenti ed integrazioni che si rendessero necessari nel corso del periodo di messa in atto. Si ritiene opportuno segnalare come l'applicazione integrale del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance per l'anno 2013 si sia rivelato particolarmente difficile, anche a causa delle specificità relative alla progettazione e allo sviluppo delle molteplici attività dell'Ateneo.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Sezione 1 A all.1)

2.1.1 Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target

La definizione di obiettivi, indicatori e target per la performance organizzativa risente delle contingenze e delle sovrapposizioni che caratterizzano le Università chiamate in particolare ad ottemperare:



Nucleo di Valutazione interna

- agli adempimenti connessi alla Legge 168/1989 che riconosce alle Università, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile;
- agli adempimenti dettati da norme speciali del sistema universitario concernenti la programmazione e la valutazione degli Atenei;
- agli adempimenti connessi al processo di riordino degli organi e dell'articolazione interna delle Università promosso dalla Legge 240/2010;
- agli adempimenti previsti dall'applicazione del D. Lgs. 150/09 e dalle successive delibere dell'ANAC ex CIVIT;
- agli adempimenti previsti dall'applicazione del legge 240/2010, del D.Lgs 27 gennaio 2012 n.19 e dalle successive delibere dell'ANVUR,

Nel caso specifico l'Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale nel 2013 è stato impegnato a completare la riforma organizzativa concernente:

- l'adeguamento alla normativa vigente dei Regolamenti di Ateneo e delle relative procedure amministrative;
- il nuovo modello organizzativo basato sulle responsabilità connesse allo svolgimento della didattica e della ricerca attribuite ai Dipartimenti;
- le procedure per la messa a regime del Bilancio Unico e delle responsabilità connesse;
- le nuove procedure di accreditamento previste dal sistema AVA.

Su queste basi, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, l'Amministrazione ha individuato obiettivi operativi articolati in cinque macroaree strategiche:

A – Didattica

B – Ricerca

C – Studenti

D – Servizi tecnici amministrativi

E – Impresa e territorio

Per ognuna di queste macroaree sono stati definiti gli obiettivi operativi associati alle diverse posizioni dirigenziali nonché gli indicatori e i target scelti per la misurazione dei risultati della performance individuale.

Gli obiettivi indicati risultano chiari, conformi alle esigenze del sistema e coerenti con le prescrizioni normative, nonché appropriati al contesto, e appaiono in grado di tenere in adeguato conto gli *stakeholder* esterni ed interni e i dati che consentono la verifica del sistema universitario, tanto nel quadro nazionale quanto in quello locale-territoriale. Gli obiettivi individuati appaiono inoltre pienamente idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi attuati, nonché conformi alle attese del territorio e alla missione istituzionale dell'Università.



Nucleo di Valutazione interna

Per quanto riguarda le strutture amministrative, l'Ateneo di Cassino e del Lazio Meridionale si articola in Aree, Settori, Uffici e Centri di Servizio. Con riferimento a tali strutture nel sistema di misurazione e valutazione si prevede la pesatura degli obiettivi strategici considerandone il grado di rilevanza rispetto agli altri obiettivi assegnati, con particolare riguardo al tipo di attività che viene svolta in prevalenza dalla struttura esaminata; successivamente, si procede alla pesatura di ogni singolo obiettivo operativo, in rapporto al peso assegnato all'obiettivo strategico cui fa riferimento. Il peso da assegnare ad ogni obiettivo è concordato tra Direttore Generale e i Dirigenti e i Responsabili delle Strutture.

Il Nucleo ritiene che il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa sia adeguato; peraltro un giudizio complessivo sull'efficacia e sull'efficienza del sistema di misurazione e valutazione potrà meglio emergere dalla completa definizione ed operatività di tutti i suoi elementi.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Tra i modelli di misurazione della performance organizzativa, citati anche dalla CiVIT nelle Delibera n. 89/2010, l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale ha scelto di utilizzare il modello *Common Assessment Framework* (CAF). Il modello CAF è uno strumento per la gestione della qualità specificamente realizzato per favorire l'introduzione dell'autovalutazione nelle amministrazioni pubbliche dell'Unione Europea attraverso l'applicazione del Total Quality Management (TQM).

L'Ateneo ha partecipato ad un gruppo di lavoro - coordinato dalla Fondazione CRUI, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal MIUR - denominato Laboratorio CAFUniversità.

Il progetto, a cui hanno aderito 38 Atenei, è stato finalizzato alla sperimentazione e validazione del modello CAF nell'ambito universitario, come strumento per impostare un percorso di misurazione e valutazione della performance delle strutture universitarie.

Come previsto dalle fasi del percorso CAF, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede testualmente che *"Il Sistema è programmato con una cadenza annuale per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre è previsto un monitoraggio in corso di esercizio per consentire la messa in opera delle opportune azioni correttive. A tal fine, si dovrà definire almeno un momento di analisi nel corso dell'anno sullo stato di avanzamento degli indicatori della performance organizzativa"*.

Dai dati forniti dall'Amministrazione, risulta che il monitoraggio è stato effettuato con cadenza semestrale e con rendicontazione degli esiti al Direttore Generale (vedi nota del Direttore Generale dell'Ateneo in data 22-5-2014 prot.n. 8032).

A seguito del monitoraggio svolto l'Amministrazione ha proceduto ad aggiornare e modificare alcuni obiettivi operativi (settore attività contrattuale, settore personale tecnico amministrativo, settore personale docente e settore di coordinamento del Rettorato).



Nucleo di Valutazione interna

Con riferimento alla qualità dei dati il Nucleo di Valutazione segnala che sia i dati necessari per la valutazione a posteriori della performance che le informazioni necessarie per verificare l'avvenuto raggiungimento o meno degli obiettivi previsti, provengono da fonti diverse dall'Amministrazione.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la metodologia di valutazione della performance organizzativa applichi un modello "top-down", partendo necessariamente dalla definizione degli obiettivi, in linea con le strategie dell'ente. Il sistema prevede che da ciascuna area strategica, derivante in maniera coerente dalla *mission* e dalla *vision* dell'organizzazione ed esplicitata nel Piano triennale della Performance, derivano, coerentemente con le linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, uno o più obiettivi strategici di lungo periodo e, a cascata, uno o più obiettivi operativi. 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 stato pari a 100.

Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è descritta la struttura per la pesatura degli obiettivi sia strategici che operativi utilizzati dall'Ateneo. Per ciascuna unità organizzativa si è pesato ogni singolo obiettivo strategico, considerandone il grado di rilevanza rispetto agli altri obiettivi strategici assegnati, avendo riguardo al tipo di attività svolta in prevalenza dalla struttura esaminata. All'interno di ogni obiettivo strategico è stata definita di conseguenza la pesatura di ogni obiettivo operativo previsto. La somma di tutti i pesi attribuita ad ogni struttura sia per quanto concerne gli obiettivi strategici che operativi è stata pari a 100; una volta assegnati i punteggi con i criteri di cui sopra, e quindi terminata la fase di misurazione, per valutare la performance dell'Ateneo nel suo complesso e quella di ogni singola struttura, è stata definita la seguente griglia di valutazione:

Punteggio assegnato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi

tra 100 e 90	Buona
tra 90 e 80	Adeguate
tra 80 e 60	Accettabile
inferiore a 60	Non adeguata

A tale proposito si fa presente che il punteggio complessivo dell'Ateneo in ordine al raggiungimento degli obiettivi è pari a un valore tra 90 e 100 (valutazione "Buona").



Nucleo di Valutazione interna

Il Piano della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 marzo 2013; successivamente sono state date le necessarie comunicazioni alle parti sindacali e al Comitato Unico di Garanzia.

Gli obiettivi specifici assegnati dal Consiglio di Amministrazione (CdA) sono stati conferiti con nota a firma del Direttore Generale nel periodo da maggio a luglio 2013.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE (Sezione 1B all.1)

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Le modalità di assegnazione degli obiettivi e i parametri per la valutazione delle performance Individuali, anche rispetto agli obiettivi organizzativi, e le modalità con cui è prevista l'assegnazione degli obiettivi individuali ai responsabili di primo livello, sono indicate nel Piano della Performance (pag.29). Gli obiettivi sono conferiti con nota scritta a firma del Direttore generale, mentre non è prevista assegnazione tramite colloquio con valutatore o mediante controfirma della scheda obiettivi.

Per risolvere eventuali conflitti che insorgessero nel processo di valutazione della performance individuale, l'Università ha definito una procedura di conciliazione indicata nel documento SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (pag.24) pubblicato nella pagina del sito d'Ateneo dedicata alla trasparenza.

Per quanto concerne la modalità di assegnazione degli obiettivi, dai dati forniti emerge che detta assegnazione è stata coerente con quanto definito nel Sistema.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi per il personale dirigente e per il restante personale avviene, nei primi mesi dell'anno successivo, secondo quanto indicato nello schema che figura nel Piano della Performance e in accordo con quanto precisato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene realizzata secondo una scala che contempla l'intervento del Rettore per il Direttore Generale; del Direttore Generale per i diversi Dirigenti e così via secondo la normativa vigente.

Relativamente all'anno 2013 è pervenuta al Nucleo di Valutazione, da parte del Rettore, la relazione sulla performance individuale del Direttore Generale, relazione che è stata discussa nella riunione del Nucleo di Valutazione del 17 aprile 2014.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (SEZIONE 1C)

L'Amministrazione non è dotata della Struttura tecnica permanente di cui all'art. 14 comma 9 del D.Lgs. 150/2009. Come risulta dalla citata nota del Direttore Generale in data 22-5-2014, le attività ad essa intestate sono espletate con le professionalità esistenti all'interno dell'Amministrazione, ivi incluse quelle presenti nel Gruppo di Autovalutazione, individuato con Decreto Direttoriale n.



Nucleo di Valutazione interna

28 del 19 gennaio 2011, finalizzato allo svolgimento delle attività connesse all'autovalutazione previste dalla sperimentazione del "Modello CAF per l'Università".

L'esame del processo di funzionamento del Sistema di valutazione, tenuto conto delle evidenze raccolte, che riguardano non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti (soggetti di indirizzo politico-amministrativo, dirigenza, personale, Nucleo di Valutazione) e i rapporti tra tali soggetti, consente di esprimere un giudizio complessivamente positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente. A proposito dei riferimenti temporali, il Nucleo ha osservato un non totale allineamento tra i tempi previsti e quelli effettivamente rispettati. Il Nucleo di Valutazione ritiene opportuna una maggiore attenzione all'osservanza dei tempi previsti per gli adempimenti.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO (Sezione D all.1)

Allo stato non sono utilizzati sistemi di controllo di gestione. Sono implementati e comunemente utilizzati applicativi (sistema di contabilità analitica, protocollo informatico, sistema informatico di gestione del personale) che in futuro potrebbero alimentare un sistema di controllo di gestione, il cui avvio è previsto a far data dal prossimo esercizio 2015, a seguito della piena implementazione del sistema di contabilità economico-patrimoniale (vedi nota Direttore Generale del 22-5-2014 prot. n. 8032).

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 (Sezione E1 all.1)

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2014, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 ed ha provveduto alla sua pubblicazione sul sito web di Ateneo, alla specifica sezione dedicata alla Amministrazione trasparente.

Va notato che il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012 è stato redatto successivamente alla realizzazione della programmazione degli obiettivi organizzativi ed individuali per l'anno 2013; pertanto il Piano della Performance dell'Ateneo 2013-2015 non contiene gli obiettivi specifici legati al tema della trasparenza.

Va, altresì, notato che già prima dell'approvazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Ateneo si era organizzato per inserire nella sezione del sito dell'Ateneo, denominata "Trasparenza, valutazione e merito", molte informazioni ritenute utili sia per il contesto interno, sia per il contesto esterno con particolare riguardo agli studenti e alle famiglie.

Con l'approvazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, l'inserimento delle informazioni è continuo e costante e viene aggiornato, anche sotto il controllo del Nucleo di Valutazione, come dalle Attestazioni concernenti l'Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art 14, comma 4 lettera g D. Lgs. n.150/2009 e D.Lgs.



Nucleo di Valutazione interna

n.33/2013. In particolare, i Dirigenti delle diverse aree sono responsabili della correttezza dei dati e della loro pubblicazione con comunicazione al Responsabile della Trasparenza.

Deve essere precisato che la Bussola della trasparenza, servizio del Progetto Magellano PA, al monitoraggio effettuato il 31 gennaio 2013, ha assegnato la prima posizione ex aequo in fatto di trasparenza all'Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Le Giornate della Trasparenza, previste dal decreto legislativo 150/2009 e dalle "Linee Guida" CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), saranno organizzate nel 2014 come evidenziato nel citato piano.

Per quanto attiene ai sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" con il programma Google Analytics è possibile la rilevazione degli accessi alla sezione e ai singoli link, nonché la rilevazione del tempo medio di navigazione degli utenti che si collegano. Il programma consente, inoltre, di rilevare la provenienza geografica degli utenti e se si sta accedendo per la prima volta al sistema web o se esso è stata già consultato in precedenza. Si segnala, inoltre, la presenza di un servizio di assistenza Helpdesk e l'attivazione di una casella di posta elettronica trasparenza@unicas.it finalizzati al miglioramento della sezione e dell'intero sito. Tali strumenti, infatti, consentono le segnalazioni da parte degli utenti sul sito, ivi comprese quelle inerenti ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e sulla scorta delle indicazioni fornite dalla delibera n. 75/2013 dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), per la fase della consultazione pubblica è stato redatto il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale tenuto conto anche dello studio CoDAU esaminato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 27-1-2014.

Si evidenzia che il predetto Codice di comportamento è stato pubblicato in forma di bozza sul sito di Ateneo per consentire la partecipazione al processo di formazione a tutti i soggetti interessati, ed è stato inviato alle OO.SS e al Consiglio degli studenti.

2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ (Sezione F all.1)

Il Nucleo di Valutazione, alla stregua di quanto dichiarato nella Nota sopracitata del Direttore Generale del 22-5-2014, rappresenta che l'Ateneo, dopo aver provveduto nel corso del 2013 alla predisposizione di tutti i documenti necessari al ciclo di gestione della performance (sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, piano della performance, piano triennale per la trasparenza e l'integrità, piano triennale per la prevenzione e la repressione della corruzione), è impegnato a definire il documento relativo alla definizione e gestione degli standard di qualità, nel corso del 2014, documento al quale si fa riferimento anche nell'ambito degli obiettivi riportati alla pag. 44 del Piano della performance 2014-2016 in corso di approvazione.

2.7 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione dell'efficacia del Sistema, quale strumento di indirizzo dei comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché della sua rilevanza, rispetto alle decisioni di carattere strategico e/o operativo, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale, non è in questa fase possibile esprimere un parere compiuto, tenuto



Nucleo di Valutazione interna

conto del recente avvio del sistema e della circostanza che alcune fasi (ad esempio: raccolta e analisi dei dati) del processo della performance organizzativa e individuale sono ancora in via di definizione.

In tema di pari opportunità, l'Ateneo è dotato delle seguenti strutture: il Comitato Pari Opportunità; il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing; l'Ufficio per il servizio agli studenti disabili. Tali strutture consentono al sistema di intervenire in maniera tempestiva sulle criticità che dovessero verificarsi.

2.8 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'Università ha individuato gli *stakeholder* nel ciclo della Performance. Le attività che attualmente vengono condotte per coinvolgere gli *stakeholder* sono riconducibili a strumenti di comunicazione diretta (sito web, Giornate della Trasparenza, comunicazioni alle organizzazioni sindacali, mail al personale tecnico amministrativo ecc.) e comunicazione indiretta (utilizzo di strumenti per raccogliere le esigenze di feedback degli *stakeholder* in termini di trasparenza ed integrità quali raccolta delle opinioni degli studenti iscritti, raccolta e gestione di segnalazione e reclami pervenuti all'Ateneo tramite posta elettronica, articoli o lettere relativi all'Ateneo pubblicati su quotidiani ecc.).

Gli *stakeholder* interni coinvolti sono il personale tecnico amministrativo, i docenti, le parti sindacali e il Comitato Unico di Garanzia nelle materie e con le modalità previste dalla legge.

Per quanto riguarda gli *stakeholder* esterni, l'Ateneo si rivolge soprattutto agli studenti e alle loro famiglie con iniziative di orientamento in entrata, di tutoraggio in itinere, e di job placement in uscita.

L'Ateneo si rivolge altresì al mondo delle aziende nell'organizzazione degli stage, dei dottorati di ricerca e dei corsi di master, è presente sui principali social network (Facebook, Twitter, YouTube) ed è fornito di un Ufficio stampa.

L'attenzione dell'Ateneo verso gli studenti, protagonisti e destinatari del processo di formazione, è testimoniata dall'inserimento, tra gli obiettivi strategici prioritari, della qualità della didattica, della ricerca e dei servizi a supporto degli studenti che discende direttamente dalla *mission* che qualifica l'Università anzitutto come istituzione di ricerca a livello nazionale e internazionale e allo stesso tempo profondamente radicata nel proprio territorio.

Il coinvolgimento degli studenti nelle attività decisionali dell'Ateneo viene assicurato sia attraverso uno specifico organo di rappresentanza, il Consiglio degli Studenti statutariamente previsto, sia in virtù della presenza dei propri rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione, nel Senato Accademico, nel Nucleo di Valutazione, nelle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti e in altri importanti organismi deliberativi e consultivi dell'Ateneo. Sempre attraverso propri rappresentanti, periodicamente eletti dal corpo studentesco, viene assicurato il coinvolgimento degli studenti nei principali progetti innovativi che impattano sulle attività ad essi più strettamente inerenti.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che il coinvolgimento degli stakeholder sia efficiente.



Nucleo di Valutazione interna

2.9 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (Sezione E3 all.1)

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto con modalità autonome al monitoraggio del sistema, con il supporto della Direzione Generale e degli uffici competenti.

Il Nucleo segue le attività dell'Amministrazione, nel rispetto degli indirizzi dell' ANAC (ex CIVIT) e dell'ANVUR con riguardo alle attività dei Nuclei di Valutazione, e valuta positivamente lo sforzo fatto per strutturare in modo adeguato il processo.

In tale quadro sono stati svolti anche numerosi colloqui ad iniziativa del Nucleo di Valutazione con richiesta di informazioni e di chiarimenti e, soprattutto, con richiesta di mettere a disposizione ogni documento necessario a consentire il monitoraggio.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato il monitoraggio di sua competenza esaminando sul sito Web i contenuti presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.

3 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Un primo obiettivo di miglioramento del sistema di valutazione attiene al completamento del processo per le fasi ancora non integralmente sviluppate, così come segnalato nel testo della presente relazione. Il Nucleo segnala, in particolare, la necessità: - che l'Ateneo si doti quanto prima della Struttura tecnica permanente prevista dal d.lgs. 150/2009; - che organizzi un compiuto sistema di controllo di gestione; - che definisca gli standard di qualità dei servizi. Il Nucleo invita, inoltre, ad attivare sistemi automatici per l'aggiornamento delle informazioni sul portale della trasparenza.

La rassegna degli atti posti in essere dagli Organi di governo e dalla Direzione dell'Ateneo, e dei giudizi specifici già espressi dal Nucleo, dà la chiara visione complessiva di un processo che avanza nel rispetto delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive ANAC (ex CIVIT) e ANVUR.

4 ALLEGATI

ALLEGATO 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.