



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI dell'Università degli Studi di Salerno (UNISA) Anno 2015 – Esercizio 2014

1. PREMESSA

La presente relazione illustra il funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni in vigore nell'anno 2014. La relazione viene stilata prendendo atto:

- di quanto dispone la legge 240/2010 in ordine al ciclo della performance ed in particolare alla *“attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 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”*;
- di quanto previsto dall'art. 60 del DL 21.06.2013, n.° 69 in materia di semplificazione del sistema di finanziamento delle università e delle procedure di valutazione del sistema universitario (art. 2) che demanda all'ANVUR le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università;
- di quanto previsto dal nuovo Statuto dell'Università degli Studi di Salerno in relazione alle funzioni attribuite al Nucleo di valutazione, avvalendosi della struttura di supporto per lo svolgimento delle stesse;
- che il DLgs n.° 69 all'art. 60 trasferisce le competenze sul sistema di valutazione delle attività amministrative delle università all'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del DLgs. 150/2009 e in conformità ai poteri di indirizzo della CIVIT (art. 13, c. 5); e considerato altresì che l'ANVUR ha comunicato ai Nuclei di Valutazione l'indirizzo di posta certificata cui inviare i documenti di sua competenza, senza tuttavia emanare ulteriori indicazioni sui singoli adempimenti;
- degli interventi per il contenimento della spesa pubblica individuati negli interventi nella Legge 122/2010 e in particolare dall'art. 9 ai seguenti commi:

- comma 1, che prevede che per gli anni 2011, 2012 e 2013 (prorogato al 2014 dalla Legge 111/2011 art. 16) il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio (...), non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010;

- comma 17, che prevede per gli anni 2010, 2011, 2012 e 2013 la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

- dei modelli e degli strumenti metodologici già attivati dall'Università degli Studi di Salerno tra cui il sistema di valutazione dei risultati delle posizioni dirigenziali adottato con la Relazione della Performance 2013, validata dal Nucleo di Valutazione in data 26 settembre 2014;



- della circolare n. 7/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica in merito ai chiarimenti applicativi del D. Lgs. 150/2009;
- di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009.

I contenuti della relazione si sviluppano sui seguenti aspetti:

- funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale (posizioni dirigenziali e posizioni EP, personale tecnico amministrativo) in vigore per il ciclo della Performance 2013;
- programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- piano triennale di prevenzione della corruzione;
- monitoraggio dell'Avvio del Ciclo della Performance 2014 e assegnazione degli obiettivi individuali

Nella parte finale della presente relazione il Nucleo inserisce le proprie note relative al "Monitoraggio dell'avvio del ciclo della Performance 2014" e alle conclusioni generali con relative proposte di miglioramento.

Questi ultimi sono individuati come nuovi adempimenti dall'ANAC in assenza, per il momento, di ulteriori indicazioni in merito al contesto organizzativo e alla programmazione universitaria. Per tali adempimenti il Portale nazionale della Trasparenza sembrerebbe essere l'unico canale ufficiale attraverso il quale inserire i documenti e le attestazioni del Nucleo sul Ciclo della Performance. A tal proposito, l'Università di Salerno non ha ancora adottato quest'ultimo strumento e il Nucleo di Valutazione, nella riunione del 23.2.2015, nel prendere atto della nota prot. N° 8842, a firma del presidente ANVUR del 28/04/2014, relativa alla richiesta di nomina di diverse figure per l'abilitazione agli accessi ed alle utenze per il sito ANAC Banca Dati trasparenza, nel quale devono essere pubblicati tutti i documenti e le informazioni inerenti la Performance, l'anticorruzione e la trasparenza, ha auspicato che l'amministrazione dell'Università di Salerno desse corso al più presto a tutti gli adempimenti nella stessa richiesta.

2. Performance organizzativa

Più di altri ambiti, la definizione di obiettivi, indicatori e target per la performance organizzativa risente delle contingenze e delle sovrapposizioni che caratterizzano l'Università in merito a:

- compiti inerenti alla programmazione ed alla valutazione degli Atenei, dettati da norme speciali del sistema universitario;
- quanto previsto dalla legge 168/1989 che riconosce alle Università, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile;
- processo di riordino degli organi e articolazione interna delle università promosso in seguito alla progressiva attuazione della legge 240/2010;
- adempimenti che scaturiscono dall'applicazione del D. Lgs. 150/09 e dalle successive delibere della CIVIT/ANAC.

La Performance Organizzativa dell'Amministrazione, considerato il ruolo di supporto amministrativo, giuridico, procedimentale e tecnico gestionale al funzionamento complessivo del sistema che le compete, si identifica con i risultati delle azioni, delle attività progettuali, gestionali, istruttorie o tecniche programmate e messe in atto dalle strutture amministrative centrali per



realizzare il cambiamento organizzativo, normativo e istituzionale legato all'attuazione della riforma universitaria o per garantire la continuità nella gestione e nei servizi erogati alle strutture didattiche, di ricerca e agli studenti.

Il processo relativo alla performance organizzativa può essere schematizzato nella seguente tabella

Fasi	Contenuti e caratteristiche	Tempi	Responsabili
Programmazione triennale	Definizione degli obiettivi strategici a lungo termine	Febbraio dell'anno t-1	Senato accademico/ Consiglio di Amministrazione
Bilancio di previsione triennale	Individuazione delle risorse finanziarie del triennio e del loro impiego	Ottobre dell'anno t-1	Senato accademico/ Consiglio di Amministrazione
Bilancio di previsione annuale	Individuazione delle risorse finanziarie dell'anno di competenza e del loro impiego	Ottobre dell'anno t-1	Senato accademico/ Consiglio di Amministrazione
Piano degli obiettivi dirigenziali	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento ai dirigenti	Dicembre dell'anno t-1	Direttore generale
Piano degli obiettivi dei responsabili di strutture amministrative	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento ai capi degli uffici e strutture assimilate	Gennaio dell'anno di riferimento t	Dirigenti
Piano degli obiettivi al personale t.a.	Assegnazione degli obiettivi individuali da realizzare nell'anno di riferimento alle unità assegnate agli uffici e strutture assimilate		Responsabili strutture/uffici
Piano della performance	Individua indirizzi e obiettivi strategici ed operativi, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, e definisce per gli obiettivi finali ed intermedi le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori		Senato accademico/ Consiglio di Amministrazione
Monitoraggio degli obiettivi individuali e degli obiettivi programmati nel POA	Rapporti intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sulle eventuali criticità	Nel corso dell'anno di riferimento t, con cadenza semestrale	Direttore generale, Dirigenti, Responsabili dei Servizi
Misurazione e valutazione	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Entro febbraio dell'anno t+1	Dirigenti, Responsabili dei Servizi/ Direttore generale



Fasi	Contenuti e caratteristiche	Tempi	Responsabili
della performance individuale del personale			
Misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Entro marzo dell'anno t+1	Direttore generale, Dirigenti
Misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore generale	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema. OIV propone al Rettore, sulla base del Sistema, la valutazione	Entro aprile dell'anno t+1	Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Nucleo di valutazione
Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Realizzata secondo quanto previsto nel Sistema	Entro aprile dell'anno t+1	Nucleo di Valutazione
Approvazione del conto consuntivo di bilancio	Rendicontazione dei risultati della gestione complessiva dell'esercizio, della gestione di competenza, di cassa e dei residui	Entro il 30 aprile dell'anno t+1	Consiglio di amministrazione
Relazione sulla performance	Contiene i risultati organizzativi e individuali, perseguiti e programmati, le risorse	Entro il 30 aprile dell'anno t+1	Consiglio di Amministrazione
Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Contiene il monitoraggio del funzionamento del sistema complessivo	Entro 30 giugno dell'anno t+1	Nucleo di Valutazione
Validazione della Relazione sulla performance	Predisposizione del documento di validazione	Entro il 30 settembre dell'anno t+1	Nucleo di Valutazione



2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Oltre che nel piano della performance, elementi che comprovano l'attenzione che l'Ateneo di Salerno riserva al miglioramento della performance organizzativa sono rinvenibili nella sistematicità della formulazione di un piano strategico annualmente aggiornato nel quale sono indicati, per aree strategiche, le componenti tipiche della mission aziendale costituite dalla ricerca, dalla didattica dal diritto allo studio e dalle attività cosiddette di "terza missione" *da intendersi*, non solo quelle tese a trasferire conoscenze alle imprese, ma anche e soprattutto quelle tese a sviluppare forme di collaborazione attiva per la diffusione delle conoscenze nella società e per la costruzione di una vasta cittadinanza scientifica. In buona sostanza, il Piano delle Performance è un documento di programmazione previsto dal d.lgs. n. 150/2009 che dà l'avvio al ciclo della performance. Le Pubbliche Amministrazioni e, pertanto, anche l'Università di Salerno, sono tenute a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale del proprio personale dipendente con rapporto di lavoro privatizzato ex art 2 d.lgs 165/2001. La misurazione e la valutazione delle performance costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici dei servizi resi al cittadino. Attraverso questo documento l'amministrazione ha definito in modo trasparente ed oggettivo i propri obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi offerti e delle risorse da impiegare per il loro raggiungimento, relativamente al triennio 2014-2016 rendendone partecipi i cittadini. Il Piano 2014-2016 presenta elementi di discontinuità con quello precedente in quanto, recependo i risultati conseguiti dal Gruppo di lavoro dell'Università di Salerno che ha aderito, sotto la guida del prof Guido Capaldo Professore Ordinario di Ingegneria Gestionale dell'Università Federico II di Napoli, al progetto "Performance PA – Ambito B – Linea 2 – Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale - attivato gratuitamente dal Foromez", si è cercato di realizzare una efficace integrazione tra il sistema di definizione degli obiettivi strategici ed operativi (così come richiesto dal d.lgs 150/2009) ed il sistema di assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di Area. In sostanza gli obiettivi strategici dell'Amministrazione sono stati tradotti in obiettivi operativi assegnabili ai Responsabili di Area, coerenti con i processi organizzativi e le risorse disponibili nelle diverse Aree. Si è proceduto inoltre a definire per gli obiettivi operativi i valori target. Occorre ancora avvertire che il documento di programmazione strategica dell'Università di Salerno è stato anche esso, nel corso del 2014, oggetto di riformulazione per esser adeguato alle linee guida ex DM 827/2013 MIUR, poi integrato attraverso la definizione delle Azioni e degli indicatori dal DM 104/2014 e dal collegato DD 444/2014. e che hanno visto l'Ateneo impegnato nella definizione di nuovi obiettivi sulla base di nuovi indicatori ivi individuati. Il Piano della Performance 2014-2016, dovrà essere pertanto, nel 2015, nuovamente oggetto di rielaborazione, per adeguarlo ai nuovi obiettivi strategici che saranno individuati.

L'OIV ritiene in tal sede di condividere l'orientamento originario dell'Ateneo di Salerno, rilevabile da quanto riportato nella Sezione 3.3 del Piano della performance 2014-2016, a proposito dell'albero della performance e che si ritiene di riportare integralmente di seguito: *L'albero della performance è la mappa logica che illustra i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). Nello sviluppo dello schema si è tenuto conto della peculiarità dell'Università nella quale è possibile distinguere una componente di "Line" assimilabile ad una linea produttiva a cui riferire un output esterno ed una componente di supporto alla "Line" assimilabile ad una linea produttiva i cui output sono interni all'amministrazione. La componente di "Line" è responsabile della "produzione" di processi formativi e di prodotti della ricerca. Su questa componente il piano della Performance riporta l'indicazione delle quattro Aree Strategiche individuate e degli obiettivi strategici corrispondenti a ciascuna di esse. Per la componente di supporto, sono stati indicati gli obiettivi gestionali il cui perseguimento si riflette indirettamente anche sul raggiungimento degli obiettivi strategici. Gli obiettivi strategici, quindi, pur compiutamente formulati e monitorati a livello dell'Organo politico di vertice dell'Ateneo, non*



possono essere direttamente collegati alle attività sulle quali agisce la componente del personale dipendente (dirigenti e apparato amministrativo) dell' Ateneo, ma solo indirettamente, in quanto tale attività è formulata e monitorata sulla base di obiettivi gestionali, che ineriscono l' aspetto organizzativo di supporto delle attività di linea o di "mission aziendale " che si sostanziano nella didattica e nella ricerca e di pertinenza di quella componente di dipendenti (docenti e ricercatori) a cui il d.lgs 150/2009 è destinato.

L' OIV prende atto che anche tali obiettivi " gestionali" sono comunque oggetto di formulazione e monitoraggio formale da parte dell' Organo politico di vertice e che ciò avviene contestualmente all' adozione dei provvedimenti deliberativi annuali di approvazione della programmazione triennale universitaria ai sensi della legge 43/2005.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'Università di Salerno, ancor prima dell' emanazione della legge 15/2009 e del decreto legislativo 150/2009 ha riservato grande attenzione all' impatto della propria attività sui naturali destinatari della stessa. Oltre alla sistematica rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti i corsi di insegnamento ed alle opinioni degli studenti sull' intero Corso di studio all' atto della presentazione della domanda di laurea, è stato previsto un sistema di rilevazione del gradimento degli studenti sui servizi di segreteria (fin dal 2005), del gradimento da parte degli studenti disabili dei servizi a questi erogati, del gradimento dei servizi di biblioteca da parte dei fruitori di tali servizi (il questionario è stato somministrato sia su modello cartaceo sia con procedura on line).

I questionari sono stati preventivamente sottoposti alla validazione di questo OIV che segue sistematicamente i risultati di tale attività.

Dall' esame del bilancio sociale Unisa, consultabile al sito http://www.unisa.it/centri_e_vari/bilancio_sociale/index ormai giunto alla terza e più arricchita edizione, è ampiamente dimostrata l' attenzione fattiva dell' ateneo ai rapporti con gli stakeholders interni ed esterni e trasparente chiaramente come questo non sia considerato un adempimento formale ma una convinta attitudine a rapportarsi con la collettività di riferimento e con il territorio in generale. L'attenzione è costante e l' organizzazione dei lavori può ormai contare su un folto e consolidato gruppo di docenti e personale tecnico amministrativo che si dedica annualmente alla redazione ed aggiornamento di questo importante documento conclusivo.

A parere di questo Nucleo sembra che i processi che regolano le relazioni interne tra le diverse componenti organizzative e i relativi i livelli di responsabilità (strategico, gestionale ed operativo) e tra i comparti operativo gestionali delle attività mission e quelli delle attività di supporto alla linea si stiano differenziando e consolidando non solo dal punto di vista formale , ma stiano assumendo il carattere di vero e proprio modus operandi perfettamente in linea non tanto con i dettami puntuali del quadro normativo, ma con le effettive finalità che tale quadro si propone di perseguire. L' università ha sentito l' esigenza di formalizzare l' intero processo fin dal momento primo della elaborazione del documento di programmazione strategica, al fine di dotare le diverse componenti organizzative dell' atto guida entro cui sviluppare, nell'ambito di ciascuna competenza, quelle azioni al quadro stesso effettivamente coerenti.

Il programma triennale strategico dell' Università di Salerno dà l' avvio ad un percorso che esita nel documento di sintesi di merito di quanto realizzato che è il bilancio sociale . In tale contesto trovano quindi naturale ed oggettiva collocazione sia i documenti di evidenza pubblica del ciclo della performance (piano triennale e relazione annuale, sia gli stessi documenti di bilancio (budget previsionale autorizzatorio e bilancio finale di esercizio). Agli stakeholder vengono così forniti tutti gli elementi atti al formarsi, a seconda delle prospettive a ciascuno afferenti, di un giudizio di merito completo ed oggettivo sul modo ed il livello di realizzazione della propria mission da parte dell' Ateneo.



2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Per la fase della misurazione, l'OIV esprime una valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità. In un'ottica di graduale miglioramento e condivisione dello spirito della riforma, preannunciato nella Delibera CIVIT n° 23/2013, l'OIV evidenzia, inoltre, le eventuali modifiche apportate a tali processi rispetto a quanto riscontrato nelle sue precedenti Relazioni.

La metodologia impostata nel Sistema di misurazione della performance risulta senz'altro sufficiente per gli scopi di legge, in quanto consente la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di utilizzo delle risorse. E' necessario, tuttavia, che l'Università di Salerno proceda ad un lavoro di sistematizzazione ed armonizzazione di tutte le iniziative già in atto alle quali sembra manchi ancora un livello unitario di governo, coordinamento ed armonizzazione.

In particolare:

- a. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati dovrebbe afferire ad un progetto unitario gestito a livello organizzativo "alto" e contestualizzato nelle previsioni delle linee guida per la definizione degli standard di qualità emanate dalla CIVIT con le delibere 88/2010 e 3/2012;
- b. il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance dovrebbe esser supportata da sistematiche iniziative ad oggetto il personale dipendente volte a rilevarne il livello del benessere organizzativo;
- c) una maggiore enfasi sulle iniziative tese a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità..

Tali criticità potranno essere rimosse in futuro incrementando il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della performance con particolare riguardo agli strumenti di reportistica interna anche se si ritengono ottimi traguardi già raggiunti, quali la istituzione e la sottoposizione annuale al Consiglio di Amministrazione del Sistema analitico Gestionale (SAG) e la creazione di una Commissione paritetica di studio S.A./CdA sul SAG, alla quale il Consiglio d'Amministrazione, nella seduta del 28/7/2011, ha assegnato il compito di relazionare sui dati rilevati dal Sistema Analitico gestionale (SAG) e sulla metodologia utilizzata. Il Nucleo, a tal proposito, nella riunione del 26.09.2014 ha esaminato il documento annuale predisposto dall' Ufficio Controllo di Gestione ad oggetto "*Sistema analitico di Gestione*", adottato con DDG n.4453 del 2/09/2014.

Nell' apprezzarne la sistematicità e l'efficacia descrittiva il Nucleo ha ritenuto opportuno inserire sistematicamente nella "Sezione gestione amministrativa" della sua relazione annuale ex L 537/1993 alcuni report sintetici contenuti nel SAG a supporto delle riflessioni e valutazioni da formulare sulla gestione amministrativa e sui risultati da questa conseguiti oltre che tenere conto del SAG anche per i propri adempimenti come OIV in particolare per quelli che lo coinvolgono in tema di "Ciclo della Performance". Inoltre, quest'Ateneo, a decorrere dal 01/1/2013, ha adottato la contabilità economico-patrimoniale come sistema autorizzatorio della spesa. In base alla vigente normativa, l'Ateneo è obbligato ad adottare un sistema di contabilità economico-analitica per l'analisi dei costi dei centri di responsabilità/centri di costo. Allo stato attuale, il SAG può rappresentare un valido sistema di contabilità analitica di tipi economico-patrimoniale.

Il Nucleo, in quella sede, ha ritenuto che l' integrazione del Sistema Analitico Gestionale con il Sistema di contabilità Economico patrimoniale dell' Ateneo potrebbe consentire, oltre all'analisi dei centri di costo/CDR, anche la riclassificazione dei costi/ricavi per funzione (didattica, ricerca e



sviluppo del territorio (Terza Missione)) mediante l'individuazione degli specifici parametri soprattutto per quanto riguarda la Terza Missione.

Il Nucleo non può che manifestare il vivo apprezzamento per la scelta operata nel 2014, anche dai neo costituiti Organi di Governo che hanno confermato, ricostituendola, la predetta Commissione conferendole mandato di presentare annualmente una articolata relazione al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico contenente un'analisi di merito sui dati riportati nel SAG al fine di rilevare le criticità che i dati evidenziassero e di proporre le possibili azioni correttive atte a rimuoverle.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Il ciclo della performance individuale poggia su una consolidata metodologia, completamente formalizzata fin dal 2004 che prevede il sistematico coinvolgimento della dirigenza, dei capi degli uffici e del personale tutto, sia nella fase di contrattazione iniziale degli obiettivi sia nella fase del monitoraggio sia, infine nella fase della valutazione finale dei risultati conseguiti a cui è collegato il sistema premiale.

Come risulta dalla delibera del 22/4/2004, del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Amministrativo, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato ai Dirigenti, proponeva di effettuare la valutazione degli stessi in base ai seguenti criteri

- 1) Perseguimento degli obiettivi strategici dell'ateneo
- 2) Perseguimento degli obiettivi gestionali
- 3) Prestazioni erogate ed attività organizzativa svolta valutate secondo parametri di capacità manageriale efficienza, efficacia ed economicità.

Dalla lettura dei principi, obiettivi, strumenti operativi e manuale, il sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione, già conteneva, anche nel linguaggio adottato, tutti gli elementi coerenti con quella che sarebbe stato il modello delineato dalla legge 15/2009 e d.lgs 150/2009. Il sistema di valutazione, prima attuato solo sui dirigenti, è stato poi esteso a tutto il personale tecnico amministrativo a seguito della stipula dell'accordo negoziale con le OO.SS. in data 23/7/2004.

Il sistema di valutazione si avvale di una procedura informatizzata per l'inserimento degli obiettivi e la successiva valutazione a fine esercizio dei risultati ottenuti.

Il Nucleo di Valutazione è sistematicamente coinvolto nel processo sia nella fase di formulazione degli obiettivi strategici e gestionali, sia nella fase di rendicontazione. Annualmente il Nucleo è chiamato a formulare un proprio parere sulla relazione dell'attività svolta dal Direttore Amministrativo, sui risultati conseguiti e sulle relazioni allegate dei dirigenti.

Il sistema di valutazione già prevedeva che la valutazione dei risultati conseguiti dal Direttore Amministrativo fosse svolta dal Consiglio di Amministrazione dopo aver sentito il Nucleo di Valutazione e che fosse il Direttore Amministrativo, quale Responsabile di vertice della macchina amministrativa a valutare i dirigenti delle Aree che a loro volta hanno il compito di valutare i capi degli uffici ad essi, rispettivamente afferenti.

Il Nucleo ritiene, pertanto, che gli aspetti sia formali sia sostanziali del disposto normativo siano rispettati. Rileva tuttavia la necessità che la tempistica delle fasi dell'articolato processo, sia più aderente alla scadenza degli esercizi a cui le stesse si riferiscono, in particolare, la fase di definizione degli obiettivi spesso viene formalizzata dopo diversi mesi dall'inizio dell'anno a cui dovrebbe riferirsi e il procedimento di valutazione avviene spesso, ben oltre la metà dell'anno successivo. Tale criticità dovrà essere rimossa.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Si conferma quanto già delineato per l'anno 2013, che il sistema di valutazione attualmente vigente presso l'università di Salerno prevede che all'inizio dell'esercizio, i Dirigenti concordino



con il Direttore Generale gli obiettivi individuali in coerenza con gli obiettivi strategici e quelli organizzativi di ateneo. In tale sede vengono concordati anche i parametri e gli indicatori di performance, ovvero algoritmi tesi a quantizzare il grado di raggiungimento di predetti obiettivi che possono tradursi in valori logici o in espressioni numeriche.

I predetti parametri possono essere espressi :

- misura quantitativa diretta (quantità prodotto, valore economico etc)
- tempistica (sequenze di attività, scadenze)
- indici indiretti (benefici apportati e verificabili es : soddisfazione dell' utente)
- presentazione di specifica documentazione (relazioni , progetti etc..)

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

I parametri ed indicatori individuati per il monitoraggio e la misurazione finale del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo inserito nel piano di lavoro concordato con il Direttore Generale sono tradotti in punteggi parziali che confluiscono nel punteggio finale da attribuire a ciascun dirigente, attraverso una sommatoria ponderata con le percentuali di pesatura, anche esse concordate all' inizio dell' esercizio. Sulla base delle risultanze del processo di valutazione viene definita la percentuale , riferita alla retribuzione di posizione, per la determinazione della retribuzione di risultato, in correlazione alla classe di punteggio secondo la seguente tabella

Classe di punteggio	70 punti	71-80 punti	81-90 punti	Oltre 91 punti
% retr di risult	20%	27 %	34 %	40 %

2.3 Processo

Il processo si connota con un sufficiente grado di funzionamento , stante sia il ruolo dei soggetti coinvolti che i rapporti tra gli stessi . In particolare , il processo di valutazione dei dirigenti adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/4/2004 ed esteso a tutto il personale a seguito di accordo sindacale del 23 luglio 2004, contempla la valutazione di tutto il personale (indipendentemente se con qualifica dirigenziale o non dirigenziale), con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi ma con una sostanziale distinzione riguardo alla tipologia di obiettivi su cui verte la valutazione stessa secondo la seguente tabella riepilogativa.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO COINVOLTO
a) obiettivi individuali	EP, D (con incarichi di responsabilità)
b) obiettivi comuni di unità organizzativa	B, C, e D (senza incarichi di responsabilità)
c) obiettivi comuni di ateneo	tutti
d) comportamenti organizzativi	tutti

Il sistema premiale prevede che per il personale EP e per il personale D con incarichi di responsabilità i 2/3 della retribuzione , rispettivamente di posizione e di responsabilità, avvenga mensilmente mentre il restante terzo è erogato a fine esercizio solo se suffragato da una valutazione positiva (così come previsto da CCNL) per il restante personale alla valutazione non è legato alcun sistema premiale di carattere economico ma solo in termini di titolo valutabile ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali

2.4 Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura di supporto che gestisce il sistema è l' Uff. Stato Giuridico e Formazione della IV Area dirigenziale -Risorse umane, composta da un Capo ufficio e due dipendenti. A tale struttura si affianca sistematicamente l' Ufficio Controllo di Gestione e l'Ufficio Statistico entrambi afferenti alla I Area dirigenziale _ Supporto Strategico direzionale , al fine di curare gli aspetti relativi all'



impatto sui dati di bilancio e di fornire il supporto elaborativo ed interpretativo dei dati utilizzati per la definizione degli obiettivi e per il successivo monitoraggio degli stessi.

Si ritiene, tuttavia, necessaria una migliore integrazione dei sistemi informativi esistenti al fine di facilitarne al massimo l'interazione onde ridurre penose elaborazioni di interfacciamento e ridondanza di informazioni difficilmente gestibili in modo immediato ed efficace oltre che efficiente.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il sistema presenta un soddisfacente grado di efficacia in termini di orientamento dei comportamenti dei soggetti coinvolti (organi di vertice politico-amministrativo e dirigenza) ad assumere le decisioni di carattere strategico e/o operativo finalizzate al miglioramento della performance, e del connesso piano, per l'anno successivo.

Sul versante delle pari opportunità questo OIV, già l'anno scorso ebbe modo di esaminare una ricca documentazione probativa di una sensibilità sostanziale dell'università di Salerno verso questa tematica. I decreti costitutivi dei comitati pari opportunità sono disponibili fin dal 1989, e risulta che l'università di Salerno ha provveduto, nei tempi prescritti, alla periodica trasmissione al Dipartimento per la Funzione Pubblica ed al Dipartimento Pari Opportunità, delle relazioni di sintesi delle azioni effettuate fino all'anno 2011 in conformità con quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica 23/05/2007.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

In merito alla coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio, come già precedentemente visto, la più rilevante criticità dell'Università di Salerno è lo slittamento temporale in avanti rispetto alle scadenze tipiche del bilancio riferito all'anno solare, tali che la formulazione degli obiettivi viene formalizzata di regola già ad anno iniziato mentre il sistema premiale con le procedure di valutazione e di corresponsione delle spettanze economiche è troppo lontano rispetto al periodo di valutazione, tanto che può avere un effetto demotivante sul personale che potenzialmente ne beneficia. In tal senso l'OIV ritiene che la previsione, ex delibera CiVIT 23/2013, secondo cui la corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti debba essere effettuata dopo la validazione della relazione sulla performance (dopo il 15 settembre) sia eccessivamente dilazionata nel tempo.

La formulazione del piano triennale appare invece coerente con la necessità di adeguare il bilancio di previsione alle esigenze della strategia di ente, infatti il piano strategico deve essere approvato entro il 30 giugno e poi, di anno in anno, sempre entro tale data, deve essere riaggiornato e/o rimodulato. Il processo di elaborazione del bilancio di previsione cade, di norma agli inizi di settembre per poi protrarsi, come accaduto negli ultimi anni fino al mese di gennaio dell'anno successivo. Tale tempistica garantisce il verificarsi del presupposto di una consecutio tra i due momenti (quello programmatico e quello di redazione del bilancio di previsione) che favorisce il collegamento tra i due adempimenti.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo.

Come già esposto al precedente punto 2.4, l'università di Salerno dovrà completare gli interventi necessari per una completa integrazione dei sistemi informativi esistenti, integrandoli con un sistema di controllo di gestione valorizzando al massimo il ruolo che in tal senso può giocare la Commissione paritetica SA CdA di studio sul SAG. Così come ampiamente esposto al punto 2.1.3.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE



L'Università degli Studi di Salerno ha da tempo intrapreso un percorso finalizzato allo sviluppo della cultura della trasparenza, dell'integrità, della legalità e dell'etica pubblica con un forte impatto sulla comunicazione istituzionale come dimostrato dalla pubblicazione on line del Bilancio Sociale Coerentemente con la scelta strategica sopra citata, l'Ateneo interpreta l'obbligo normativo derivante dal Decreto Legislativo n. 150 del 2009 relativo alla pubblicazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" come un'opportunità per diffondere maggiormente il cambiamento culturale. Inoltre per la redazione del programma l'Ateneo prende come punto di riferimento le linee guida indicate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche con delibera n. 105 del 14 ottobre 2010 e n. 2 del 5 gennaio 2012. La normativa citata introduce un nuovo e diverso concetto di trasparenza come si deduce dall'art. 11 del D. Lgs. 150/09: "*accessibilità totale [...] delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione*", con il principale "*scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità*" in linea con il paradigma della "*libertà di informazione dell'open government*".

Il programma triennale per la trasparenza è stato aggiornato al triennio 2012-2014. Con delibera del CdA del 26.02.2015, è stato nominato il dott. Carannante, Responsabile della Prevenzione e repressione della corruzione e delle illegalità per l'Università degli Studi di Salerno e Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità. Evidenzia però che ai sensi della d.lgs 33/2013 occorre procedere ad un aggiornamento del suddetto programma per adeguarlo alle rilevanti novità normative in esso contenute ed avverte, pertanto, che nel più breve tempo possibile si procederà all'adeguamento del documento ed al successivo inoltro per l'approvazione da parte degli organi istituzionali dell'ateneo. Questo OIV prende atto e si riserva di procedere agli atti di propria competenza non appena concluso l'iter per la formulazione del nuovo piano.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione è il documento previsto dall'art. 1 della **Legge 6 novembre 2012, n. 190** quale modalità attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano alla CIVIT, che assume il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione ed al Dipartimento della Funzione Pubblica "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1, comma 5) dell'Amministrazione Digitale.

Esso è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione con Delibera del 26.2.2015 ed è valido per il triennio 2015-2017.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

In merito alla definizione e alla gestione degli standard di qualità, va ricordato che presso l'Ateneo di Salerno è stato istituito e sono attivi il Presidio di Qualità il Centro qualità di Ateneo.

Il Nucleo fa proprio, quanto riportato sul sito dell'Università dedicato alla qualità di Ateneo.

"Già l'art. 3 del Decreto Ministeriale 544/2007 (Definizione dei requisiti dei corsi di laurea e di laurea magistrale...), stabilendo che le Università assicurassero ai corsi di studio attivati ogni anno adeguati livelli di qualità, efficienza ed efficacia, poneva tra gli indicatori di efficienza l'adozione di un sistema di qualità e la costituzione di un "**Presidio, volto ad assicurare la qualità dei processi formativi**".

In applicazione del Decreto legislativo 19/2012, che prevede l'introduzione del sistema di accreditamento iniziale e periodico dei corsi di studio e delle sedi universitarie, della valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei e il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università, l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) ha dato inizio nel marzo del 2012 alle procedure di Autovalutazione, Valutazione periodica e



Accreditamento dei corsi di studio - AVA (Documenti ANVUR *Autovalutazione, valutazione e accreditamento del sistema universitario italiano* e *Criteri e indicatori per i sistemi di accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e di valutazione periodica dei risultati degli atenei*). Anche tali procedure prevedono la presenza di un Presidio della Qualità e l'applicazione di un sistema di assicurazione della qualità (AQ).

La Facoltà di Lingue e letterature straniere fin dall'anno 2001, con il Corso di laurea in Lingue e culture straniere, ha partecipato a progetti di valutazione della qualità (CampusOne, Campus Campania), che adottavano un sistema di qualità secondo la metodologia di valutazione della Conferenza dei rettori delle Università italiane (CRUI), raggiungendo lusinghieri risultati.

Nella convinzione che le procedure di valutazione della qualità non fossero solo un obbligo di legge, ma costituissero un elemento realmente qualificante e migliorativo della qualità dei corsi di studio, la Facoltà, già dall'anno accademico 2008-9, ha costituito il Presidio della qualità, con lo scopo di estendere l'adozione di un sistema di valutazione della qualità a tutti i suoi corsi di studio e avviarsi così una stabilizzazione della pratica.

In attesa che l'ANVUR stabilisse la metodologia di valutazione da adottare, nel 2010 la Facoltà ha deciso di prendere come riferimento la norma UNI EN ISO 9001:2008, riferimento riconosciuto a livello internazionale per la certificazione del sistema di gestione per la qualità delle organizzazioni di tutti i settori e di tutte le dimensioni, e di dare avvio ad una procedura di certificazione con il supporto del Centro di Qualità di Ateneo ed entro il quadro delle certificazioni di qualità dell'Ateneo.

In data 28/7/2011 la Facoltà di Lingue e letterature straniere ha ottenuto la **Certificazione di Qualità secondo la norma UN EN ISO 9001:2008** rilasciato da ITALCERT, per la seguente attività:

"Progettazione ed erogazione delle attività didattiche dei Corsi di studi afferenti la Facoltà di Lingue e letterature straniere: Corsi di laurea in Lingue e culture straniere e Discipline delle arti visive, della musica e dello spettacolo e Corsi di laurea magistrali in Lingue e letterature moderne e Scienze dello spettacolo e della produzione multimediale".

Il Centro per la Qualità di Ateneo (CQA) è la struttura organizzativa preposta all'attuazione del Sistema di Gestione per la Qualità dell'Università di Salerno.

Il suo funzionamento è subordinato al Regolamento del Centro per la Qualità di Ateneo approvato con Decreto Rettorale. n. 5137 del 29/12/2003.

IL Sistema di Gestione della Qualità di Ateneo (SGQ) regola i principali processi individuati per assicurare che le attività siano condotte in modo omogeneo, organico, controllato e nel rispetto delle prescrizioni delle norme di riferimento, allo scopo di assicurare il livello di qualità dei servizi offerti alle parti interessate e rappresentare la base per ottenere il miglioramento continuo.

Il CQA ha il compito di divulgare e sviluppare la cultura della Qualità nell'ambito delle strutture dell'Ateneo, attraverso idonee azioni di coordinamento, gestione e promozione di attività scientifiche e didattiche riguardanti, in particolare, la garanzia della Qualità delle attività di prova, ricerca, anche multidisciplinari, e servizio.

In particolare, gli ambiti di attività del Centro per la Qualità di Ateneo riguardano:

- la promozione e lo sviluppo dell'organizzazione e del funzionamento dei servizi forniti dalle strutture dell'Ateneo secondo i criteri e le procedure del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), descritti nel Manuale Qualità di Ateneo;

I principali contenuti del Manuale Qualità sono i seguenti:

- a campo di applicazione del Sistema;
- b principi ispiratori per la Qualità;
- c organizzazione e le responsabilità per la Qualità in Ateneo;
- d principali riferimenti normativi e legislativi;
- e politica per la Qualità a firma del Rettore;
- f processi gestionali per la ricerca e la didattica;
- g relative procedure (generali, per la ricerca, per la didattica).



Il Manuale è stato predisposto facendo riferimento al modello organizzativo delineato dalle procedure AVA/ANVUR, dalla norma UNI EN ISO 9001:2008 ed ha, come ulteriori riferimenti, la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005 per la gestione tecnica delle attività dei laboratori, il modello CRUI ed. 2011 per la gestione specifica delle strutture didattiche e il modello CRUI/EUR-ACE per l'accreditamento dei corsi di studio in Ingegneria secondo lo schema coordinato dall'European Network for the Accreditation of Engineering Education – ENAEE (www.enaee.eu).

Il Manuale è stato di recente aggiornato ed ha previsto quanto segue:

- l'assistenza alle strutture dell'Ateneo, che volontariamente facciano richiesta di adesione al Centro, riguardo alle procedure di certificazione mediante il supporto necessario per l'istituzione, il mantenimento ed il miglioramento di un Sistema di Gestione per la Qualità;
- il controllo sulla corretta attuazione delle procedure previste dal SGQ, in modo da assicurare la conformità alle vigenti normative in materia;
- la programmazione ed il coordinamento delle attività di formazione per tutte le figure interne coinvolte nel Sistema di Gestione Qualità;
- la partecipazione all'attività di normazione nazionale ed internazionale riguardante la Qualità ed in particolare quella riferita a Enti e Istituzioni per l'istruzione superiore e la ricerca scientifica.

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il Nucleo conferma riproponendo quanto già rilevato nella propria relazione dell'anno scorso, il coinvolgimento degli *stakeholder* interni con particolare riguardo alle OOSS è costante ed è realizzato non come adempimento formale, ma come modalità ordinaria e condivisa di affrontare i problemi organizzativi ed operativi. È previsto il delegato del Rettore alle problematiche del personale universitario. Relativamente agli *stakeholder* esterni si è già riferito sulla sistematicità della raccolta delle opinioni degli studenti non solo per quanto riguarda la didattica ma anche per quanto attiene alla erogazione dei servizi di segreteria, area della disabilità ed area delle biblioteche. Il Nucleo di valutazione è stato ed è continuamente coinvolto sia nella fase di pianificazione delle indagini, verificando, ad esempio l'adeguatezza dei questionari, sia nella fase di analisi dei risultati. Dai dati raccolti ai fini della elaborazione del rapporto di autovalutazione previsto dall'esercizio VQR 2004-2010, curata dall'ANVUR, è emersa, dalle relazioni presentate dai dipartimenti, una spiccata attenzione alle attività di terza missione, ovvero il ruolo sociale dell'Ateneo che si traduce in una partecipazione ai processi di innovazione culturale, istituzionale, educativa, tecnologica e organizzativa del tessuto sociale dove svolge la sua missione istituzionale.

Nel corso dell'anno 2014 è stata presentata la terza edizione del Bilancio Sociale dell'Università degli Studi di Salerno, relativa al biennio 2012 – 2013. Essa vede confermato l'impianto metodologico posto alla base dell'elaborazione delle prime due edizioni del nostro rendiconto. In primo luogo si è mantenuto fermo il riferimento ai principi di rendicontazione sociale elaborati dal GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale). In particolare il documento di rendicontazione sociale si caratterizza per un'analisi delle attività sviluppate dall'ateneo in relazione alla differente classificazione degli stakeholders interessati (studenti, famiglie, imprese, personale docente e tecnico-amministrativo), avvalendosi della metodologia derivante dai documenti pubblicati dal GBS (Gruppo Bilancio Sociale).

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'ufficio di supporto al nucleo di valutazione di ateneo svolge un efficace funzione di collegamento tra l'OIV e la struttura organizzativa dell'Ateneo informando puntualmente e tempestivamente l'organismo indipendente di valutazione, di tutte le iniziative che l'ateneo adotta che possono avere una sia pur indiretta rilevanza in tema di programmazione, trasparenza,



imparzialità integrità, performance organizzativa. A questo livello di back ground si sovrappone una attività di monitoraggio e verifica periodica e formale del nucleo sul processo di formazione del bilancio, sul processo di programmazione triennale universitaria, sulla redazione e pubblicazione del piano della performance sulla redazione e pubblicazione del programma sulla trasparenza, sul processo di valutazione. Annualmente il Direttore Generale presenta la propria relazione sulle attività sviluppate l'anno precedente ed a questa relazione sono allegati le relazioni sui risultati, il Nucleo esprime il proprio parere, corredato delle osservazioni sulle criticità rilevate, come atto propedeutico alla presentazione della relazione al CdA. Il Nucleo, infatti, nella riunione del 26.09.2014, ha espresso parere favorevole sulla relazione dell'attività svolta dal DG nel 2013.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

Con la Delibera n. 23/2013, la CiVIT ha confermato quanto sottolineato nella precedente Delibera n. 6/2013 riguardo al ruolo che gli OIV sono chiamati a svolgere nell'ambito del ciclo di gestione della performance, in tutte le fasi nelle quali esso si sviluppa, a partire dal controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere in tempo utile azioni correttive e tenere viva l'attenzione dell'amministrazione su tale importantissimo aspetto.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo di Salerno nella seduta del 29/01/2015 ha approvato il piano triennale della performance 2015-2017 rispettando quindi il termine per tale adempimento fissato al 31/01/2015.

Il Piano 2015-2017 presenta elementi migliorativi rispetto a quello precedente ma è ancora affetto dalla difficoltà evidenziata dal Nucleo in diverse precedenti occasioni, riguardante l'integrazione tra il sistema di definizione degli obiettivi strategici ed operativi (così come richiesto dal D. LGS. 150/2009) ed il sistema di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti Responsabili di Area.

Il Nucleo riconosce tuttavia gli effetti positivi del contributo fornito dalla adesione dell'Università di Salerno al progetto "Performance PA – Ambito B – Linea 2 – Modelli e strumenti per il miglioramento dei processi di gestione del personale - attivato gratuitamente dal Foromez", che ha visto la costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc costituito da Dirigenti e Funzionari dell'Ateneo che hanno operato nel corso del 2013 sotto la guida del prof Guido Capaldo, Professore Ordinario di Ingegneria Gestionale dell'Università Federico II di Napoli.

Come è noto, nelle Università le attività di linea (Didattica, Ricerca e Terza Missione) sono assicurate dal personale Docente e Ricercatore mentre quelle di supporto diretto o di carattere generale (supporto tecnico e attività amministrative) sono svolte dal personale Tecnico Amministrativo.

Risulta quindi propedeutico ad un piano delle performance effettivamente rispondente al disposto normativo non solo dal punto di vista formale ma soprattutto dal punto di vista dell'effettivo perseguimento degli obiettivi di efficacia, efficienza e miglioramento costante delle qualità dei servizi offerti, che la struttura responsabile della formulazione delle linee strategiche svolga prioritariamente ed a pieno titolo il proprio ruolo di guida.

Il Nucleo, infatti, anche in precedenti analoghe occasioni, ha fatto rilevare che la chiarezza e completezza del processo di formulazione degli obiettivi strategici inerenti la mission dell'Università, le attività ad essa collegate e la relativa valutazione dei risultati conseguiti sono, infatti, materia estranea al regime del d.lgs 150/2009 in quanto sviluppate o comunque facenti capo a personale in regime di rapporto di lavoro non privatizzato ex art 3 d.lgs 165/2001.



L'esplicitazione, quindi, di tale processo, in sede di redazione del piano delle performance non è oggetto di verifica e giudizio ma è punto di riferimento e contesto di sviluppo del piano gestionale ad esso sottostante che, in quanto sviluppato e attuato da personale con rapporto di lavoro privatizzato ex artt 2 d.lgs 165/2001, è oggetto di verifica e valutazione da parte dell' OIV ai sensi di quanto prescritto dal d.lgs 150/2009.

Il documento di programmazione strategica, sintetizzato nell'albero della performance, è stato adottato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, del 25/3/2014 e del 27/3/2014 ed è stato successivamente integrato con DR 1994 del 30/06/2014 poi ratificato dal CdA del 23/07/2014.

Il Nucleo, in sede di monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance 2014-2016, aveva già osservato come l'emanazione, a fine 2013 del DM 15/10/2013 n 827, pubblicato sulla G.U. n. 7 del 10/1/2014, di seguito integrato dal DM 104/2014 e dal collegato DD 444/2014, contenente la definizione delle linee generali di indirizzo per la programmazione delle Università per il triennio 2013/2015 ed il set di indicatori per la valutazione dei progetti e il monitoraggio in itinere ed a conclusione del triennio, avrebbe reso necessaria l'elaborazione del nuovo piano strategico e, di conseguenza, anche il piano della performance 2015-2017 sarebbe stato oggetto di revisione e rimodulazione alla luce delle nuove priorità strategiche individuate dall' Ateneo.

Il Nucleo nell'esaminare il documento di programmazione adottato dal CdA nel mese di marzo 2014 e gli atti successivi adottati dall' Amministrazione del giugno dello stesso anno, tesi alla trasposizione anche della programmazione del personale di quella dei lavori pubblici, nel formato proposto dal DD 444/2014, ritiene siano stati compiuti sforzi considerevoli per configurare un documento programmatico di ampio respiro ed approccio generale, così come richiesto dalla legge 43/2005.

Si ritiene, tuttavia, che esistano ancora margini di miglioramento sia in termini di maggiore oggettivazione del processo programmatico (definizione di indicatori di obiettivo e formalizzazione delle procedure di monitoraggio delle politiche ed azioni da attuare per il loro perseguimento) sia in termini di maggiore ampiezza dello stesso dedicando ancora più spazio alle scelte di carattere generale e di medio lungo periodo dell' Ateneo in tema di Ricerca, di Didattica e di Terza Missione.

L'opportunità potrebbe essere colta già dal corrente anno in sede di rimodulazione annuale del piano strategico nel quale, un maggior dettaglio ed oggettivazione di politiche ed azioni soprattutto nell' ambito della didattica e della ricerca, potrebbe contribuire a meglio definire la cornice di riferimento entro la quale sviluppare il progetto gestionale ed operativo contenente obiettivi, azioni e indicatori da assegnare ai dirigenti e di conseguenza alla "macchina" delle attività di supporto amministrativo

L' albero della performance, infatti, risulterebbe arricchito di tali elementi afferenti alla componente programmatica strategica realizzandosi un più soddisfacente bilanciamento con i contenuti riferibili all' ambito gestionale ed operativo delle attività di supporto amministrativo, rendendo più agevole, la valutazione, ex post, dei risultati conseguiti dal tessuto amministrativo, ed il grado di utilità ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici dell' Ateneo.45

CONCLUSIONI

Il Nucleo di Valutazione ha considerato nelle pagine precedenti lo stato del funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ed il piano di prevenzione della corruzione.

Complessivamente si conferma un quadro che consente di ritenere che, anche se non si è raggiunta la piena attuazione degli adempimenti specifici prescritti dal D. Lgs. n. 150/2009, è costantemente oggetto di attenzione da parte dell'amministrazione l'utilizzo del Piano della Performance come strumento di programmazione e di trasparenza nel processo di valutazione dei risultati.



Sono però presenti iniziative di valutazione e strumenti che applicano nella sostanza le finalità e lo spirito della legge 15/2009, con articolare riferimento alla Performance individuale dei dirigenti.

Gli adempimenti rispetto alla trasparenza risultano peraltro in larga parte assolti, all'interno dell'apposito sito "Amministrazione Trasparente", dimostrando una volontà dell'Ateneo di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali.

Il Nucleo di Valutazione prende atto dell'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2012-2014 e della nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e raccomanda agli organi accademici di completare al più presto la predisposizione degli strumenti e delle azioni per l'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano.

Quindi, sulla base delle considerazioni svolte nei vari punti della presente relazione e confermando quanto già manifestato l'anno precedente le proposte di miglioramento del sistema di valutazione possono così riassumersi:

- 1) proseguire nello sviluppo di un sistema di elaborazione e formalizzazione del ciclo della performance che, tenendo conto delle peculiarità del sistema universitario, sia in grado sempre meglio di focalizzare quegli aspetti di natura organizzativo-gestionale nell'ambito dei quali deve svolgersi il processo di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività dei dirigenti e a cascata, del restante personale amministrativo contrattualizzato che rientra nel regime del dlgs 150/2009;
- 2) sviluppare ed armonizzare riconducendole ad un'unica e centralizzata regia, le diverse iniziative attualmente in atto e certamente coerenti con il contesto normativi e valide di per se, relative sia alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi sia al grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance;
- 3) espansione e formalizzazione nel piano della performance del processo di *cascading* degli obiettivi che porti ad una più chiara individuazione degli obiettivi operativi assegnati alle singole strutture organizzative;
- 4) sviluppare l'esplicito collegamento, nell'ottica di un ridisegno complessivo dell'albero delle performance, tra obiettivi strategici dell'Ateneo formulati in termini di miglioramento del suo posizionamento relativo rispetto agli altri atenei per i risultati da conseguire nell'ambito della didattica, della ricerca e delle attività di terza missione con gli obiettivi gestionali ed operativi propri dei livelli di responsabilità che riguardano il personale contrattualizzato.

Il Presidente dell'OIV
Prof. Augusto Marinelli