



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

---

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna**

(D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)

**Università Politecnica delle MARCHE**

**Anno 2016**

**Sezione 2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(in ottemperanza all'art. 14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/09)

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 14 luglio 2016



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

### I DOCUMENTI DI RIFERIMENTO:

- Piano Strategico 2014-2016 (approvato dal CdA il 27/02/2015)
- Piano della Performance 2014-2016 – Aggiornamento 2015 (approvato dal CdA il 27/11/2015)
- Relazione sulla Performance 2014 (approvata dal CdA il 27/11/2015)
- Validazione del Nucleo di Valutazione (seduta del 14/12/2015)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza 2016-2018 (approvati dal CdA il 22/01/2016)
- Piano Strategico 2014-2016 – Aggiornamento 2016 (seduta del 26/02/2016)
- Piano Integrato 2016 (approvato dal CdA il 30/05/2016)
- Aggiornamento della Tabella della Performance organizzativa allegata al Piano Integrato (approvata dal CdA del 24/06/2016)
- Relazione sulla Performance 2015 (approvata dal CdA del 24/06/2016)
- Relazione del Direttore Generale - Anno 2015 (approvata dal CdA del 24/06/2016)
- Relazione Generale d'Ateneo del Nucleo di Valutazione anni 2013 – 2014 – 2015 (maggio 2016).

Il quadro normativo in tema di gestione del ciclo della performance ha subito importanti cambiamenti negli ultimi anni. Con l'entrata in vigore della legge 98/2013 sono state trasferite dalla CIVIT (divenuta ANAC) all'ANVUR le competenze relative alla valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca. Con l'emanazione del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014 (riforma della PA), sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica le funzioni dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance. L'ANVUR dunque mantiene le competenze relative alla valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, ma cambia l'interlocutore di indirizzo.

Nell'ultimo anno l'Anvur ha impresso un notevole impulso alle attività connesse alla gestione del ciclo della performance. Il Nucleo di Valutazione dell'Università Politecnica delle Marche ha partecipato, mediante suoi componenti, agli incontri ed eventi organizzati dall'Anvur in tema di Performance.

Nel workshop "La buona amministrazione nell'università e negli Enti di Ricerca", tenuto a Roma il 26 giugno 2015, l'Anvur ha illustrato l'approccio valutativo proposto nelle Linee Guida per la gestione della Performance, successivamente pubblicate nella versione finale nel mese di luglio 2015, con le quali sono state fornite indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative secondo principi di semplificazione e integrazione. Tali linee guida non hanno cambiato l'impianto teorico già esistente alla base della gestione del ciclo della performance, mentre hanno introdotto un nuovo approccio nella predisposizione dei documenti collegati alla performance, finalizzato ad una integrazione dei vari atti programmatici dell'Ateneo.

Con le Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance, l'Anvur ha esortato Università ed Enti di ricerca ad armonizzare i piani della performance con le normative per la trasparenza e l'anticorruzione e con la programmazione economico-finanziaria, attraverso l'adozione di un unico documento (detto Piano Integrato) su base triennale. L'Università Politecnica delle Marche ha aderito alle indicazioni Anvur adottando il **Piano Integrato di Ateneo per il 2016**.

Come si legge nello stesso documento, l'Ateneo, recependo in tal senso quanto suggerito dal Nucleo di Valutazione, ha scelto di procedere ad un riallineamento in termini temporali dei diversi documenti di programmazione, attraverso *"la redazione di un piano integrato 2016: agli obiettivi strategici 2016 – derivanti dal piano strategico 2014- 2016 - coerenti con quelli del bilancio di previsione 2016, corrispondono obiettivi di performance organizzativa ed individuale per il medesimo anno 2016 integrati seppure marginalmente con le misure di trasparenza ed anticorruzione in base al piano approvato a gennaio del medesimo anno. L'adozione di questo piano integrato 2016 diventa così lo strumento necessario e prodromico all'attuazione integrata della programmazione su base triennale con l'avvio del ciclo 2017- 2019 a luglio del corrente anno"*.

Il Piano integrato descrive, dal punto di vista metodologico, il collegamento tra obiettivi strategici e indicatori atti a misurarli, così come riportati nel Piano strategico, evidenziandone il collegamento con le missioni istituzionali legate a internazionalizzazione, rapporti con il territorio, ricerca e didattica.

Tali indicatori hanno inoltre la funzione di monitorare l'andamento dei processi di Assicurazione della Qualità di Ateneo, non solo perché la maggior parte degli obiettivi strategici è orientata al miglioramento della qualità della didattica, ricerca e terza missione, ma anche perché le politiche della qualità presentano un nesso strutturale con gli obiettivi strategici.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Piano integrato mutua le aree e gli obiettivi dal Piano Strategico 2014-2016 concentrandosi sul miglioramento della qualità dei processi gestionali, pertanto è da considerarsi, in larga parte, trasversale agli obiettivi di formazione e ricerca inseriti nel Piano Strategico.

Risulta in previsione, nel corso del 2016, anche sulla base delle Linee generali d'indirizzo da parte del MIUR e delle Linee guida dell'ANVUR, l'elaborazione del nuovo Piano Strategico d'Ateneo 2016-2018.

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Partendo dal Piano Strategico 2014 -2016 (approvato con delibere del Senato Accademico del 24/02/2015 e del Consiglio di Amministrazione del 27/02/2015, aggiornato con delibere del Senato Accademico del 23/02/2016 e del Consiglio di Amministrazione del 26/02/2016) il Direttore Generale, attraverso un confronto con il Dirigente, con i responsabili dei Servizi Amministrativi - sia dell'Amministrazione Centrale, sia delle strutture didattico scientifiche - e con i responsabili dei Centri di Servizio di Ateneo ha provveduto a:

- individuare Piani di azione per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi con la definizione degli indicatori e dei relativi target
- verificare che tali Piani di azione fossero correlati alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate a ciascuna struttura.

Per ciascuna Struttura coinvolta nel piano di realizzazione degli obiettivi strategici sono declinati, in ragione della specifica competenza, gli indicatori ed i target per l'anno 2016 relativi a: ricerca, trasmissione delle conoscenze, vocazione territoriale, internazionalizzazione e cultura amministrativa. A questi obiettivi previsti nel Piano Strategico, sono stati aggiunti gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, così come derivanti dall'adozione, a gennaio 2016, del Piano per la prevenzione della corruzione congiuntamente al Programma per la Trasparenza e l'integrità 2016-2018. Gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono assegnati ad alcuni Servizi più direttamente coinvolti nelle azioni da attuare in tali ambiti. Gli obiettivi e le azioni programmate coinvolgono i Responsabili delle strutture ed il relativo personale assegnato, la responsabilità per il loro conseguimento è in capo al Responsabile della struttura.

È prevista una verifica in corso d'anno della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Entro il 15 settembre di ciascun anno i Responsabili di Servizio sono invitati a segnalare eventuali scostamenti rispetto ai target fissati, per consentire di proporre, se necessario, interventi correttivi in corso d'anno.

### OBIETTIVI STRATEGICI

L'Ateneo ha adottato, nel febbraio 2015, il Piano Strategico 2014-2016, documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo.

La pianificazione strategica dell'Ateneo si articola in tre aree fondamentali:

- Ricerca,
  - trasmissione delle conoscenze,
  - vocazione territoriale)
- e in due aree trasversali:
- internazionalizzazione,
  - efficienza ed efficacia amministrativa e organizzativa

che caratterizzano la missione dell'Ateneo e sulla base delle quali sono fissati gli obiettivi strategici. Per ogni area e settore di intervento sono stati previsti specifici obiettivi e relative azioni programmatiche.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per quanto riguarda la fase della valutazione delle prestazioni e dei risultati il Sistema di cui l'Ateneo si è dotato prevede la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, del Dirigente e del personale tecnico -amministrativo.

La prima è tesa al conseguimento della migliore organizzazione del lavoro e al progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate e si compone della valutazione del comportamento organizzativo assunto nell'esercizio delle proprie attività e della valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati. La valutazione annuale dei risultati ottenuti dal Direttore Generale è approvata dal Consiglio di Amministrazione. La valutazione annuale del Dirigente è effettuata dal Direttore Generale. In entrambi in casi, alla positiva conclusione della valutazione, si ricollega la corresponsione dell'indennità di risultato.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

La valutazione del personale tecnico-amministrativo, finalizzata alla crescita professionale del personale ed al progressivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni erogate, si compone della valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati e della valutazione delle prestazioni nell'esercizio delle proprie attività (comportamento organizzativo) con pesi differenti in ragione della categoria di appartenenza.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è effettuata dal Responsabile della Struttura di appartenenza degli stessi tramite schede che si differenziano in ragione della categoria di appartenenza e della posizione organizzativa ricoperta.

È in previsione una revisione dell'attuale Sistema per renderlo maggiormente aderente al nuovo contesto organizzativo cui l'Ateneo intende pervenire.

### TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

I riferimenti normativi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza derivano dalla legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013. Ad essi si aggiungono le Delibere dell'Anac in materia e, principalmente, le delibere n. 50/2013, n. 72/2013 e n. 8/2015.

La lettura coordinata di tali provvedimenti già indicava come il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione dovevano essere fortemente collegati tra loro, e a loro volta collegati con il Piano della Performance, nel senso che gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza andavano inseriti nel Piano della Performance quali obiettivi dirigenziali e delle strutture. Si segnala al riguardo che nel rispetto delle direttive dell'Anac, negli ultimi due anni, gli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione di trasparenza sono state inseriti dall'Ateneo nel Piano della Performance.

Tali istanze di integrazione tra i vari documenti di programmazione (strategica, contabile, performance, anticorruzione e trasparenza) sono state di recente riprese con forza e rilanciate dalle Linee Guida dell'Anvur del luglio 2015 citate che hanno individuato quale strumento per realizzarle il Piano Integrato.

A gennaio 2016 l'Ateneo ha adottato il terzo Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) congiuntamente al Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità (PTTI) 2016-2018, includendo il PTTI all'interno del PTPC, come da indicazioni fornite dall'Anac.

Il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità recepisce le indicazioni provenienti dalla normativa sulla trasparenza, come la pubblicazione dei dati delle amministrazioni sull'organizzazione e sulla gestione delle risorse e sulla erogazione dei servizi, e l'adozione da parte delle stesse di misure e azioni finalizzate a promuovere il perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

Tra le attività intraprese nel corso dell'anno 2015, in particolare si evidenzia la "mappatura" degli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 ed elencati analiticamente nell'allegato 1 della delibera Anac n. 50/2013, con l'esatta definizione per ciascuno del contenuto, della norma di riferimento, del termine di aggiornamento e soprattutto dell'Ufficio e/o Struttura che nell'Università Politecnica delle Marche è responsabile della sua pubblicazione e aggiornamento.

Il 19 maggio 2016 si è svolta la Giornata della Trasparenza di Ateneo, in cui sono stati illustrati agli stakeholder il Piano di prevenzione della Corruzione, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano della Performance. L'evento è stato inoltre l'occasione per illustrare le Politiche della Qualità dell'Ateneo.

A gennaio 2016 l'Ateneo ha adottato il (suo terzo) Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 e - in ossequio a quanto consigliato dall'Anac nel Piano Nazionale Anticorruzione 2015 (adottato con delibera dell'Anac n. 12 del 28.10.2015) - intende procedere nel corso del 2016 a quanto richiesto in tema di mappatura dei processi e dei rischi ad essi connessi. Tale azione si configura come opera di approfondimento della precedente analisi, condotta in occasione dell'adozione del primo Piano triennale di prevenzione della corruzione (2013-2016), con la quale è stata data evidenza, attraverso una preliminare consultazione dei Responsabili degli uffici, delle aree esposte a maggior rischio di corruzione, con l'attribuzione di una scala con tre differenti livelli di rischio di esposizione al fenomeno corruttivo.

Ciò verrà fatto, come consigliato dall'Anac, partendo dalla mappatura dei procedimenti già effettuata e completata dall'Ateneo tanto per quanto riguarda l'Amministrazione centrale quanto per le strutture didattico-scientifiche.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009, al Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, spetta il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'amministrazione.

Per l'anno 2015 il Nucleo ha effettuato la propria verifica sulla pubblicazione, completezza e aggiornamento dei dati dell'Amministrazione attraverso la compilazione della Griglia di rilevazione allegata alla delibera ANAC n. 43 del 20 gennaio 2016 e il relativo documento di attestazione.

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il D.lgs 150/2009 prevede che l'OIV curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Negli scorsi anni sono state condotte varie indagini di clima: una curata dal Comitato Pari Opportunità/CUG (Comitato Unico di Garanzia) che ha rilevato l'opinione del personale sul sistema di valutazione e una curata dalle organizzazioni sindacali propriamente rivolta al benessere organizzativo. Con la consapevolezza che le indagini di clima costituiscono uno strumento gestionale tramite il quale è possibile individuare elementi di miglioramento a livello di funzionamento organizzativo e che le stesse rispondono alle disposizioni del d.lgs. 150/09, l'Ateneo promuoverà, nell'ottica dell'ottimizzazione delle risorse, un'indagine più ampia con l'obiettivo di rilevare e valutare il grado di benessere lavorativo associato alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Pertanto il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione ad avviare entro il 2016 la rilevazione, anche avvalendosi di strumenti informatici.

### **CONSIDERAZIONI FINALI**

Le recenti azioni intraprese dall'Amministrazione stanno conducendo ad un riallineamento delle attività e dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance. In considerazione dell'adozione, nel mese di febbraio 2015, del Piano strategico di Ateneo 2014-2016 e della pubblicazione, nel mese di luglio, delle Linee Guida Anvur per la gestione integrata del ciclo della performance il 2015 si è configurato come un anno di transizione.

#### **Il Nucleo di Valutazione:**

- ha constatato il ritardo con cui sono stati adottati, nel 2015, il Piano e la Relazione (entrambi approvati nel CdA di novembre 2015), segnalando tale aspetto nel documento di validazione della Relazione (dicembre 2015).
- ha evidenziato (verbale della riunione dell'8/02/2016) la necessità di una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che è lo stesso dal primo ciclo di gestione (approvato dal CdA nella seduta dell'11/12/2012). Si rileva comunque che, limitatamente alla performance individuale, nel corso del 2014 è stato aggiornato il regolamento relativo alle modalità di valutazione del personale tecnico-amministrativo.

Il Nucleo di Valutazione inoltre:

- concorda con quanto espresso nel Piano Integrato relativamente all'impegno, nel "breve periodo", di sottoporre il sistema di misurazione delle prestazioni e degli incentivi, "ad una revisione per renderlo maggiormente aderente al nuovo contesto organizzativo cui l'Ateneo intende pervenire";
- constata l'impegno profuso dall'Ateneo per garantire l'allineamento e la coerenza tra i vari documenti di programmazione adottati, come precedentemente suggerito (verbale del 8/02/2016);
- prende atto che, sulla base delle considerazioni riportate nel Piano Integrato 2016, lo stesso è da considerarsi di transizione.

#### **Il Nucleo di Valutazione infine:**

- evidenzia che il Piano Integrato è stato adottato successivamente alla scadenza normativa, prevista al 31 gennaio di ogni anno;
- invita, pur apprezzando la dichiarazione dell'Ateneo relativamente al fatto che "tutti gli obiettivi strategici indicati nella Tabella A) sono sostenibili rispetto alle risorse disponibili così come risulta dal Budget per l'anno 2016, al quale si rinvia per i relativi stanziamenti", ad una maggiore specificazione delle risorse stanziati in riferimento a ciascuno obiettivo da inserire direttamente nel prossimo Piano Integrato;
- rileva positivamente l'adozione della Relazione della Performance 2015 entro i termini stabiliti dalla normativa, segno del processo di miglioramento avviato dall'Amministrazione nella gestione del ciclo della performance.