

4. Qualità della ricerca dipartimentale

Sezione: 2. Valutazione della performance

Valutazione della performance

La presente sezione della Relazione AVA 2017 viene elaborata dal Nucleo di Valutazione nelle sue funzioni di OIV (in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, c. 4 del D.lgs. n. 150/2009) secondo le indicazioni definite dall'ANVUR nell'ambito delle competenze ad essa attribuite con il DL 69/2013, convertito dalla legge 98/2013.

In ordine alle modalità di recepimento dei rilievi del Nucleo e alle reazioni dell'Università Mediterranea sul rispetto alle nuove Linee guida dell'ANVUR adottate nel mese di maggio 2014, con riferimento all'anno 2016 si prenderà in considerazione precipuamente le attività di particolare rilievo, svolte in funzione di OIV, intervenute in tale anno. Dette attività si sono sostanziate in quanto segue.

Punti odg sedute NVI-OIV anno solare 2016:

1 febbraio 2016

- Adempimento relativo al "Benessere Organizzativo 2015"*
- Adempimento relativo agli "Obblighi di pubblicazione per l'anno 2015 e attività di vigilanza dell'Autorità"*
- Adempimento relativo al "Piano Integrato 2016-2018"*

22 febbraio 2016

- Attestazione assolvimento ANAC obblighi di pubblicazione 2015*

25 febbraio 2016

- Attestazione assolvimento ANAC obblighi di pubblicazione 2015*

21 aprile 2016

- Relazione annuale AVA 2015*

1 giugno 2016

- Proposta di valutazione del Direttore Generale anno 2013/2014*

21 giugno 2016

- Piano integrato della Performance 2016-2018 – attestazione misurabilità obiettivi*

5 luglio 2016

- Disamina di alcune problematiche in materia di performance (nell'ambito delle comunicazioni del Coordinatore)*

22 novembre 2016

- Riscontro alla nota del Direttore Generale, prot. n. 8736 del 26.09.2016, in materia di certificazione degli obiettivi di performance 2015.*

Dettaglio

Da un esame complessivo di quanto sopra emerge un'attività alquanto contenuta, sia perché ad aprile di tale anno c'è stato l'avvicendamento tra il Nucleo precedente e quello attuale, con necessità di riorganizzazione complessiva interna (che determina un necessario periodico periodo di stand by o, quanto meno, di fisiologico rallentamento delle attività), sia per il ritardo dell'Ateneo nell'approvazione delle relazioni sulla performance per l'anno 2015: non essendo intervenuto tale adempimento nell'anno 2016 il Nucleo non si è pronunciato né sulla realizzazione degli obiettivi di performance né sulla validazione della relazione stessa né, infine, sulla valutazione del direttore generale dell'Ateneo. Il Nucleo ha però assolto ad una funzione proattiva, che prendeva le mosse anche dai rilievi effettuati dall'organismo nella precedente composizione, in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance; in argomento, come si evince dal successivo dettaglio, ha fornito delucidazioni, chiarimenti e punti di vista, sia a richiesta degli organi istituzionali (in particolare della direzione generale) sia spontaneamente.

Nel dettaglio, si sottolineano i seguenti punti:

1. Relazione AVA 2015

Nella seduta del 21 aprile 2016, preso atto dell'obbligo di redigere, entro il 30 aprile p.v., la sezione della "Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione Interna (D.lgs. 19/2012, art. 12 e art. 14)" denominata "Modalità e risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti e, se effettuata, dei laureandi", il Nucleo riteneva opportuno – stante il fatto che si era insediato nella medesima seduta, di esaminare l'attività istruttoria già effettuata dagli uffici interni e dagli altri organi preposti e, pertanto, presa visione della relazione redatta dal Presidio per la Qualità di Ateneo ed esaminati i dati di sintesi della rilevazione delle "Opinioni degli Studenti sulla Qualità della Didattica" elaborati dal Servizio Statistico di ateneo, ha redatto la relazione compilando gli appositi form on line predisposti dall'ANVUR sul sito CINECA riservato ai Nuclei.

2. Valutazione direttore generale anno 2014

La valutazione dell'anno 2014 è potuta intervenire solo nell'anno 2016 in quanto solo nel dicembre 2015 è stata validata la relazione sulla performance.

Sul tema, nella seduta dell'1.6.2016 il Nucleo procedeva alla proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2014 da sottoporre al CdA per le competenti determinazioni; a tal proposito, ha seguito i seguenti criteri: a) ha utilizzato i parametri di cui al par. 3.4) del vigente sistema di valutazione della performance, che costituisce l'atto di regolamentazione della valutazione valevole per il periodo di riferimento, pubblicato sull'apposita pagina della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ateneo; b) ha utilizzato i dati oggettivi scaturenti dalla relazione sulla performance dell'Ateneo per l'anno 2014, approvata dal Senato Accademico il 3 dicembre 2015 e validata dal NVI-OIV il 14 dicembre 2015 (pubblicata anch'essa sull'apposita pagina della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ateneo); c) ha fatto riferimento, altresì, alla relazione sull'attività di Ateneo del Direttore Generale valutato, trasmessa dal Magnifico Rettore con nota prot. 4641 del 24 maggio 2016 e resa disponibile al Nucleo per tempo su dropbox per le opportune valutazioni. Previa opportuna discussione, il Nucleo ha rilevato quanto segue: a) relativamente al fattore valutativo "esito della performance organizzativa evidenziato nella relazione a consuntivo dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel piano della performance. Tale relazione dovrà indicare le modalità di utilizzo delle risorse, rilevare gli eventuali scostamenti e definire le conseguenti azioni correttive di miglioramento (Piano della formazione del personale tecnico-amministrativo, azioni intraprese per migliorare il benessere organizzativo)" il Nucleo si basa sul dato oggettivo costituito dal risultato della performance complessiva (media livello performance missioni), pari al 94%, risultato più che ampiamente positivo; b) relativamente al fattore valutativo "efficacia dell'esito delle valutazioni individuali dei dirigenti e dei Responsabili dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" il Nucleo rileva che tutte le valutazioni sono state effettuate e che non appare presente una significativa differenziazione dei giudizi, pur rinvenendo obiettivi per i quali la valutazione dei collaboratori non è stata piena; c) relativamente al fattore valutativo "relazione annuale delle attività dell'Ateneo", dall'esame della stessa è risultata un'attività copiosa e più che significativa. Alla luce di quanto sopra, valutate complessivamente tutte le circostanze e ponderando tutti i fattori al fine di pervenire ad un giudizio sintetico, anche alla luce della documentazione pervenuta e rilevato, nel merito del giudizio, che sull'attività complessiva di management dell'Ateneo hanno influenza anche fattori endogeni, quali il permanere di criticità finanziarie e organizzative da risolvere nel medio-lungo periodo, come pure fattori esogeni, quali il permanere di una congiuntura economica non favorevole per gli Atenei italiani negli ultimi anni, ha proposto, per quanto di sua competenza, una valutazione ampiamente positiva relativamente all'attività svolta dal Direttore Generale dell'Ateneo

per l'anno 2014.

3. Piano integrato della Performance 2016-2018 – attestazione misurabilità obiettivi

Nella seduta dell'1.2.2016 il Nucleo ha ricordato che doveva svolgere, per legge, un'azione di monitoraggio del Piano Integrato, che sostituisce i tre piani separati della Performance, della Trasparenza e della Anticorruzione, a partire da trenta giorni successivi alla approvazione degli organi competenti del medesimo Piano; il Nucleo ha contestualmente preso atto che non è pervenuta alcuna documentazione relativa a questo punto all'ordine del giorno e ha determinato di inviare una nota al Direttore Generale e agli altri Organi di governo per sollecitare la redazione del Piano Integrato. Nella seduta del 21 giugno 2016 il Nucleo ha preso atto della nota prot. n. 5188 dell'8.6.2016, con la quale il Direttore Generale aveva trasmesso lo schema di Piano Integrato 2016/2018, unitamente alle schede allegate. Detta nota è stata seguita da nota integrativa prot. n. 5498 del 16.6.2016 e, da ultimo, dalla nota prot. n. 5537 del 20.6.2016. A tal proposito, prendendo in considerazione il punto 1.2 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance il Nucleo ha formulato il giudizio positivo di misurabilità degli obiettivi individuati dal medesimo Piano.

Il Nucleo ha preliminarmente osservato che il par. 1.2 del sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo illo tempore disponeva che "Il Piano, prima di essere sottoposto al Consiglio d'Amministrazione per l'approvazione, viene validato dall'OIV che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati." Ciò posto, il Nucleo preliminarmente ha richiamato il d.lgs. 150/2009, e segnatamente l'art. 5, mentre dal punto di vista applicativo, ha richiamato le indicazioni a suo tempo fornite dalla CiVIT con delibera n. 89/2010 e successivi aggiornamenti e, da ultimo, alle linee guida dell'ANVUR del luglio 2015 (specialmente paragrafi 6 e 7). Alla luce di quanto sopra, il Nucleo ha ritenuto, in disparte ogni difforme interpretazione, che al fine di ritenere soddisfatto quanto richiesto dal sistema, era necessario che gli obiettivi delle schede trasmesse possedessero in modo sufficiente quanto segue: a) indicazione delle attività/azioni/risultati in cui l'obiettivo viene analiticamente scomposto; b) presenza di un valore iniziale o comunque di un elemento oggettivo tale da individuare il punto di partenza dell'attività; c) presenza di un target (ossia di un risultato, punto di arrivo); d) presenza di un indicatore (di tipo temporale o quantitativo), che consenta di misurare l'effettivo conseguimento dell'obiettivo; e) un indicatore di scostamento (ove necessario): il Nucleo ha ritenuto che la presenza di tali elementi sia fondamentale per la validazione dell'obiettivo stesso. In secondo luogo, diverse tipologie di carenze, di ordine temporale o di altra natura (es.: fasi intermedie) non sarebbero state considerate esiziali qualora sia comunque possibile sopperire a tale carenza (es.: laddove manchino indicazioni temporali e la specifica attività lo consenta, si riterrà il termine finale al 31.12.2016; come pure, laddove non viene indicato alcuna graduazione relativa allo scostamento, è da intendersi che il mancato conseguimento del target valga mancata radicale realizzazione dell'obiettivo con risultato pari a zero). Alla luce di ciò, il Nucleo ha proceduto ad una disamina delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali, successiva alla disamina che ciascun componente ha avuto modo di svolgere da remoto e, all'esito della stessa, il Nucleo ha formulato il giudizio conclusivo ritenendo che gli obiettivi soddisfino i requisiti minimi di misurabilità previsti dal Sistema, ragion per cui la verifica ha esito positivo.

4. Disamina di alcune problematiche in materia di performance

Nella seduta del 5 luglio 2016 il Coordinatore aveva comunicato che era pervenuta nella medesima data una email dell'ufficio di staff della Direzione Generale, con la quale veniva chiesto al Nucleo un ausilio metodologico in ordine all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance relativamente ai fattori "Performance organizzativa" e "ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e tendenza alla riduzione dei costi". In argomento, il Nucleo contatta per le vie brevi la Dott.ssa A. Quartuccio; con l'occasione, alla luce delle informazioni assunte, il Nucleo sollecita una definitiva soluzione degli inconvenienti evidenziati, anche a mezzo di un'adeguata revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance. Sempre in pari data il Coordinatore comunicava che era pervenuta la nota prot. n. 6378 del 5 luglio 2016 a firma del Direttore Generale, con la quale si informa il Nucleo che la Relazione sulla Performance sarebbe stata trasmessa non appena il Consiglio d'Amministrazione avrebbe approvato il bilancio consuntivo 2015; di ciò il Nucleo ha preso atto.

5. Certificazione degli obiettivi di performance 2015

Con nota prot. n. 8736 del 29-9-2016 il Direttore Generale aveva trasmesso al Nucleo "le schede riepilogative degli obiettivi assegnati ai Responsabili di struttura e ai Dipartimenti per l'anno 2015 ai "fini della certificazione di competenza del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Sul punto il NVI-OIV, dopo ampia discussione intervenuta tra i componenti, ha anzitutto preso atto di quanto disposto dal punto 1.3 del sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo del tempo e di quanto disponeva il

successivo punto 2.2.

A seguire, il Nucleo ha rilevato che la previsione sul ruolo del NVI-OIV contenuta in tali paragrafi, testualmente lette, apparivano foriere di qualche perplessità, in quanto – ove non venga correttamente sistematizzata – si sarebbero potute inserire impropriamente nel contesto del ciclo di rendicontazione della performance delle strutture amministrative, anche con riferimento alle funzioni ed ai poteri spettanti rispettivamente agli organi amministrativi di Ateneo ed al Nucleo di valutazione. In particolare, rilevava il Nucleo che alcuni dubbi scaturivano da quanto segue: a) ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 – la sede propria per la rendicontazione della performance delle strutture è la relazione della performance, ragion per cui l'attività di "certificazione", che si espleti e formalizzi prima della redazione e validazione di tale relazione, potrebbe segmentare un processo che il legislatore ipotizza come tendenzialmente unitario; b) la rendicontazione degli obiettivi di performance è un'attività di competenza dell'amministrazione, spettando al Nucleo di esprimere una manifestazione di giudizio circa l'attendibilità (o meno) di quanto prodotto dall'amministrazione e non, invece, un'attività di certificazione (la quale, intesa nel senso letterale, equivarrebbe ad una manifestazione di verità, ovvero di certezza); qualora tale attività venga espletata autonomamente, in via definitiva, prima della relazione sulla performance, si potrebbe correre il rischio che il Nucleo venga ad esprimersi (con una impropria "certificazione") su dati che dovrebbe poi validare nell'ambito della relazione; c) con riferimento alle schede contenenti obiettivi di singoli dipendenti, si osservava che la valutazione individuale dei dipendenti (con l'esclusione dell'organo dirigenziale di vertice) è di competenza degli organi amministrativi a ciò preposti. Per completezza, il Nucleo ha pure esaminato anche la prassi precedentemente seguita e ha rilevato che perplessità simili sono state evidenziate, in nuce, anche dal precedente Nucleo, in particolare richiamando le osservazioni contenute nel verbale n. 124 del 2015 (in ordine al valore meramente istruttorio e collaborativo di tale attività), come pure nel verbale n. 136 del 29.6.2015 sempre il Nucleo del tempo aveva svolto analoga attività, arricchendola di osservazioni critiche e rilievi di natura collaborativa e finalizzati ad un'attività correttiva e migliorativa della programmazione e gestione del ciclo della performance. Alla luce di quanto sopra, il Nucleo si è così determinato: a) ha considerato il fatto che la relazione sulla performance contiene il quadro di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture dell'Ateneo in attuazione del ciclo della performance e rileva che, dovendosi pronunciare sulla validazione della relazione sulla performance, nella sostanza esso finirà anche per pronunciarsi anche sugli obiettivi, ragion per cui l'attività ora richiesta dal punto 1.3 del vigente sistema può essere letta – nei modi specificati di seguito – quale mero anticipo della stessa; b) al fine di espletare correttamente quanto da ultimo specificato, ha precisato che l'attività impropriamente definita di "certificazione" o "attestazione" del raggiungimento degli obiettivi individuali non può essere nulla di più rispetto a quanto si svolgerà in tema di relazione sulla performance e, dunque, in tale sede il Nucleo avrebbe proceduto ad emettere un giudizio circa la conformità, attendibilità e comprensibilità delle schede di raggiungimento degli obiettivi alla luce delle informazioni trasmesse dall'amministrazione e non sulla natura degli obiettivi o direttamente sul grado di raggiungimento degli stessi; c) l'attività da ultimo menzionata veniva qualificata come mera collaborazione con gli organi dell'amministrazione istituzionalmente preposti alle attività in oggetto, non essendo essa qualificabile né alla stregua di attività istruttorie (di pertinenza esclusiva degli organi della direzione generale proposti alla misurazione del ciclo della performance) né di attività decisorie (di competenza degli organi statuari e della direzione generale); essa si sostanzialmente, pertanto, in una neutra verifica metodologica degli indicatori e degli esiti che da essi scaturiscono (sempre in termini di attendibilità), i cui esiti, quantunque – nei limiti sopra specificati potevano essere definiti di "validazione" – sarebbero stati trasmessi alla direzione generale per l'uso che la stessa avrebbe ritenuto opportuno svolgere, unitamente ad alcune osservazioni per una migliore impostazione dei cicli futuri (in primis, il fatto di garantire una netta distinzione tra obiettivi di performance – ossia di struttura: Ateneo nel suo complesso ovvero singole articolazioni – e obiettivi di singoli dipendenti).

Ciò posto, per assolvere a quanto previsto dal sistema coerentemente con le premesse ora specificate, il Nucleo ha proceduto dapprima ad una prima verifica "da remoto" e quindi ad una verifica collegiale; nella prima fase il Coordinatore, sentiti i componenti, ha suddiviso le schede da esaminare tra i componenti trasmettendole agli stessi; sono state quindi esaminate le schede assegnate soffermandosi su controllo della loro regolarità "formale", ossia completezza dei dati nelle diverse sezioni e presenza di un'attestazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi, e rilievo delle eventuali situazioni di criticità; sono state selezionate, pressoché in ciascuna scheda, circa un terzo degli obiettivi, prediligendo quelli ritenuti critici o più performanti, richiedendo la relativa documentazione alla segreteria di Direzione Generale; ricevuta tale documentazione, sono state predisposte delle check (quali estensione della scheda predisposta dagli uffici amministrativi, al fine di consentirne una lettura sinottica); nella seconda fase, di verifica "sinottica", il Nucleo è stato convocato per discutere l'attività istruttorie svolta e assumere le conseguenti determinazioni, a valenza collaborativa. All'esito della discussione, tenuto conto della documentazione trasmessa che,

per comodità, viene compendiata su supporto elettronico, il Nucleo si è espresso ritenendo attendibile il contenuto in ordine agli esiti degli indicatori indicati nelle singole schede trasmesse, secondo il grado riportato a fianco di ognuno in ciascuna scheda (precisando che, ai fini della tutela della privacy, le schede non verranno rese pubbliche e vengono custodite agli atti del NVI-OIV), armonizzandolo con quanto stabilito al punto 1.3 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo; le schede sono state quindi trasmesse al solo Direttore Generale per l'uso ritenuto più appropriato.

6. Attestazione assolvimento ANAC obblighi di pubblicazione 2015

Dopo una corposa istruttoria, svolta in più sedute (v. sopra) consistita anche nell'audizione di alcuni responsabili di ufficio, nella seduta del 25.2.2016 il Nucleo aveva deciso trasmettere al Rettore ed al Direttore Generale, e per il loro tramite, al Nucleo nella sua nuova composizione, gli esiti, fin ad ora prodotti, del lavoro di preparazione per assolvere agli obblighi di cui sopra, specificando che tale lavoro, comunque, necessitava di ulteriori approfondimenti di carattere economico-finanziario al fine di confermare le valutazioni riportate nella "griglia di rilevazione" così come compilata dal Responsabile della trasparenza, con riferimento a tutte le voci relative ad erogazione di somme e compensi, allegando al verbale le precedenti griglie.

Sezione: 3. Raccomandazioni e suggerimenti

Raccomandazioni e suggerimenti

Sulla base delle analisi esposte in precedenza, il NdV esprime le seguenti proposte e raccomandazioni, per lo più già riportate nella relazione dell'anno precedente:

- Per il miglioramento complessivo del sistema di AQ, si suggerisce di avviare tempestivamente una serie di incontri tra il PQ e i responsabili delle strutture decentrate di AQ, allo scopo concordare eventuali misure correttive per il miglioramento complessivo del sistema; inoltre, si suggerisce che i Dipartimenti inseriscano periodicamente il tema dell'assicurazione della qualità tra gli argomenti in discussione dai loro consigli, allo scopo di diffondere sempre di più comportamenti adeguati e buone prassi tra il personale docente e tecnico-amministrativo.
- Per mitigare il calo delle immatricolazioni e aumentare l'attrattività dell'Ateneo, si sollecitano incontri con i responsabili del servizio di orientamento, per individuare più efficaci modi d'incontro con gli istituti scolastici di secondo grado. In particolare si ritiene che, nei colloqui con gli alunni e gli insegnanti delle scuole superiori, i Dipartimenti debbano coinvolgere soprattutto i docenti delle materie caratterizzanti i quali, sicuramente meglio degli altri, hanno la possibilità di far comprendere gli obiettivi dei percorsi formativi e le conseguenti prospettive professionali.
- Per velocizzare le carriere degli studenti e nello stesso tempo ridurre gli abbandoni, si invita l'Ateneo a destinare maggiori risorse al servizio di tutorato e di assistenza in itinere, progettando un sistema che possa coinvolgere attivamente gli studenti con maggiori incertezze e difficoltà, preservandone le motivazioni, ottimizzando l'utilizzo del tempo e avviandoli ad affrontare con atteggiamento responsabile e consapevole le prove di esame.
- Per consolidare il processo d'internazionalizzazione dell'Ateneo, si invitano i Dipartimenti di Agraria, Giurisprudenza e Ingegneria a partecipare più attivamente al programma Erasmus, incrementando il più possibile la mobilità dei loro studenti, a oggi quasi inesistente. Si ritiene anche indispensabile l'avvio di specifiche iniziative per migliorare l'attrattività dell'Ateneo nei confronti degli studenti stranieri.
- Per rendere l'offerta formativa sempre più coerente con un mondo professionale in continua trasformazione, si invitano i coordinatori dei Corsi di Studio, e in particolare quelli di ingegneria civile e ambientale, di svolgere periodiche e frequenti consultazioni con le parti sociali e gli ordini professionali, al fine di monitorare la coerenza della domanda di formazione con i contenuti dei percorsi formativi.
- Per rendere più funzionali e accoglienti le aule per la didattica, si invita l'Ateneo a destinare idonee risorse per il ripristino degli arredi danneggiati e per la dotazione di risorse tecnologiche aggiuntive e adeguate; si invita anche a

valutare l'ampliamento degli orari di apertura delle biblioteche, onde consentire agli studenti di migliorare il contatto, anche fisico, con le strutture dell'ateneo.

Inoltre, con riferimento alle attività inerenti la conclusione del ciclo della performance degli anni precedenti, si sottolinea che nell'anno 2016 il NdV-OIV non ha svolto alcuna attività inerente la validazione della relazione della performance per l'anno 2015; difatti, la stessa è stata approvata dall'Amministrazione solo in data 28/02/2017 ed inviata al Nucleo dal Direttore Generale con nota prot. 2517 del 3.3.2017. Per tale motivo, tenuto conto del criterio temporale e dato conto che nel presente documento ci si riferisce alle attività svolte nell'anno 2016, si darà conto degli opportuni rilievi svolti in materia di performance nella successiva relazione AVA 2018 per l'anno 2017. Non di meno, rimanendo in tema di performance, trasparenza e problematiche ad esse connesse, l'OIV ritiene opportuno riproporre alcune raccomandazioni già formulate negli anni precedenti:

- in merito alla pubblicità e alla trasparenza, si invita a progredire nell'attuazione delle disposizioni in materia di pubblicità e trasparenza, tenuto conto della recente riforma del d. lgs. n. 33/2013 ad opera del d. lgs. n. 97/2016 (c.d. F.O.I.A.), a tal proposito ricorrendo alle "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5-bis, comma 2, del d. lgs. 33/2013 (Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»), approvate dall'ANAC con determinazione n. 1309 del 28/12/2016 e reperibili sul sito istituzionale dell'Autorità;

- si invita l'Amministrazione a riprendere con decisione le indagini sul benessere organizzativo, anche prendendo spunto dagli aspetti critici delle ultime indagini svolte (in particolare, su quegli ambiti che richiedono una imprescindibile mediazione del sistema gerarchico che condiziona la sfera operativa del dipendente, attraverso attività, impulso e/o coordinamento organizzativo e regolamentare);

- Con riferimento al ciclo della performance, nel prendere atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, si invita nel contempo l'amministrazione:

a. al miglior rispetto della tempistica nella redazione dei documenti rappresentativi del ciclo della performance, sia come Piano che come relazione (in particolare, il riferimento al Piano è legato al fatto che solo l'approvazione tempestiva del Piano consente un adeguato monitoraggio intermedio);

b. al miglioramento della qualità degli obiettivi di performance, di struttura ed individuali, anche in ordine ai connotati che essi devono possedere onde implementarne la conformità al d. lgs. n. 150/2009 e agli orientamenti CiVIT (in particolare delibere n. 89/2010, n. 104/2010); in particolare, si segnala la necessità di scegliere obiettivi che siano sfidanti, non routinari, oltre che pregnanti rispetto all'attività dell'Ateneo, e che siano misurabili non solo mediante indicatori di risultato (out-put), ma ricorrendo anche ad indicatori di impatto (ossia di out-come); in tale logica, le delibere sovente richiamate dalle linee guida ANVUR costituiscono una preziosa bussola per orientare l'esplicazione della costruzione e dell'attuazione del sistema della performance; si suggerisce di prestare adeguata attenzione all'attuazione del d. lgs. n. 74/2017, che riforma il d. lgs. n. 150/2009, una volta che anche l'ANVUR avrà fornito le proprie indicazioni di indirizzo in materia.