

Relazione del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro" sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a. del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2016

1. PREMESSA

La relazione ha lo scopo di documentare l'attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale, evidenziandone i punti di forza e di debolezza e di rispondere alle sollecitazioni di ANVUR in merito all'adeguatezza degli interventi recentemente realizzati in tema di Piano integrato.

Ai fini della redazione della presente relazione, il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- Piano strategico di Ateneo 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4.7.2016;
- Piano integrato 2016 (PI), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6.5.2016;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2015 e annesso Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance 2016-2018 (SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15.7.2016.

Il Nucleo di Valutazione ha anche avuto, dall'8.6.2016, accesso diretto alla specifica piattaforma di gestione del ciclo della performance implementata dall'Amministrazione.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione, rileva che l'Ateneo ha continuato ad operare un progressivo allineamento per l'applicazione del sistema delineato dal D.Lgs. 150/2009 e dalle delibere delle Autorità che si sono avvicinate sui temi in questione (CIVIT, ANVUR e Dipartimento per la Funzione Pubblica) e, raccogliendo anche le sollecitazioni del Nucleo, ha provveduto a redigere lo specifico documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2016-2018" che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15.7.2016.

Il documento, che è stato redatto per la prima volta, mette a sistema gli elementi relativi all'albero della performance dell'Ateneo, al sistema di pianificazione, alle indagini sul benessere organizzativo, al processo di valutazione, al ciclo di gestione della performance e alle procedure di conciliazione.

Tuttavia, come il Nucleo ha già avuto modo di segnalare durante un recente incontro con la Direzione generale, è opportuno ottenere una maggiore coerenza tra il SMVP e il PI e in

particolare: omogeneizzare gli indicatori di posizionamento che sono diversi nei due documenti; inserire le metriche di misura anche nel SMVP; riportare i progetti strategici nel PI.

Inoltre, come già rilevato dal Nucleo in sede di prima valutazione del SMVP, è opportuno integrare il documento con le seguenti indicazioni: precisare la struttura organizzativa che presidia gli indicatori e quali sono i soggetti organizzativi che li validano; segnalare la periodicità di aggiornamento e validazione dei dati e degli indicatori; evidenziare in quale modo gli indicatori impattano sulla performance organizzativa; evidenziare in che modo gli indicatori condizionano la performance individuale e per quali soggetti; precisare chi certifica i risultati di performance dei vari soggetti/strutture; definire l'impatto dei risultati sul sistema premiante; definire le tempistiche di pianificazione, certificazione risultati, valutazioni e colloqui di feedback ai valutati.

Nei documenti analizzati e citati nella premessa, risulta apprezzabile la coerenza tra il Piano strategico di Ateneo e il PI.

3. INTEGRAZIONE CON LA STRATEGIA e PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Appare, come sopra già evidenziato, apprezzabile il collegamento tra la pianificazione strategica e il ciclo della performance esplicitato attraverso la definizione di obiettivi strategici generali per la didattica, la ricerca scientifica e la terza missione per i quali, tuttavia non sono indicati dei target. Confermando la struttura degli anni precedenti, anche per il 2016, l'Università degli Studi del Piemonte Orientale ha individuato delle aree strategiche coerenti con il mandato istituzionale. Rimangono confermate le nove Aree del 2014 e 2015 e precisamente: Sistema della qualità, Didattica, Ricerca, Servizi agli Studenti, Internazionalizzazione, Rapporti con il territorio, Amministrazione, Finanza, Anticorruzione.

Nel PI è evidenziata anche una Mappa strategica che si riferisce a 7 ambiti con l'obiettivo di contestualizzare gli indirizzi generali e i progetti strategici cui riferire poi la performance organizzativa della Direzione generale. Gli obiettivi e i progetti strategici appaiono correttamente ricondotti alle missioni definite nel Piano strategico. Non sono identificate le performance organizzative delle strutture intermedie e, in generale, la performance organizzativa sembra coincidere con quella individuale.

3.1 Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target

Nel PI gli obiettivi operativi appaiono coerenti con quelli strategici. Gli obiettivi specifici con i relativi indicatori e i valori target sono disponibili in una apposita piattaforma cui il Nucleo di Valutazione ha accesso diretto, con credenziali, dall'8.6.2016. E' opportuno che i target siano

maggiormente dettagliati anche con valori di baseline. Va, tuttavia, rilevato che la quasi totalità degli obiettivi sono di tipo qualitativo e sono poco praticati gli obiettivi con indicatori quantitativi. Sarebbe opportuno stimolare una riflessione su questo aspetto che portasse ad un aumento di indicatori di performance quantitativi. Inoltre, non sono presenti obiettivi di efficacia percepita sull'erogazione dei servizi (analisi di *customer satisfaction*) pur se risulta al Nucleo che l'Ateneo abbia partecipato al progetto "Good practice" che offre da questo punto di vista tutti gli elementi utili per recuperare obiettivi di miglioramento. Anche su questo aspetto il Nucleo di Valutazione si attende una riflessione da parte dell'Amministrazione come già evidenziato negli scorsi anni.

Il Nucleo di Valutazione rileva altresì che negli obiettivi specifici non è mai esplicitata direttamente la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse necessarie per perseguirli. Il Nucleo di Valutazione evidenzia la mancanza di documentazione a supporto dell'esistenza di un momento formalizzato di monitoraggio intermedio degli obiettivi riferiti alla performance organizzativa, ancorchè risulti poi praticato nella prassi organizzativa, da quanto si può rilevare nella piattaforma di gestione.

3.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

E' opportuno che siano meglio indicati le modalità ed i sistemi di rilevazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Come ricordato in precedenza a proposito del SMVP, non si è in grado di valutare le modalità con cui sono stati valutati gli stati di avanzamento e i risultati finali. In particolare, il Nucleo consiglia, ancora una volta, di indicare in modo più puntuale le metodologie di misurazione e valutazione della performance organizzativa, gli attori coinvolti e responsabili nel/del processo di certificazione dei risultati, i tempi relativi alle diverse fasi del processo: pianificazione, monitoraggio intermedio, analisi e misurazione finale, valutazione.

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

4.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

Il Nucleo di Valutazione rileva, dalla consultazione della piattaforma di gestione del ciclo della performance, che nell'assegnazione degli obiettivi individuali sono riportati gli indicatori di risultato per i diversi obiettivi oltre che una specifica ponderazione del singolo obiettivo sulla *performance* individuale e uno specifico *target* di prestazione. Non è però chiaro quale sia la modalità con cui viene gestita l'assegnazione degli obiettivi: gli attori coinvolti nella pianificazione e assegnazione, i tempi relativi alla fase di pianificazione e assegnazione, la

certificazione della presa visione da parte del diretto interessato. Per quanto riguarda dirigenti, responsabili di settore, responsabili di ufficio e titolari di incarichi di responsabilità non è prevista la valutazione dei comportamenti organizzativi e quindi la performance individuale è espressione della sola capacità di raggiungimento degli obiettivi di prestazione. Su questo aspetto il Nucleo invita l'Amministrazione a rivedere tale decisione ritenendo rilevante attribuire una parte della valutazione della performance ai comportamenti organizzativi di ruolo. Tale indicazione deriva anche dall'esame della documentazione relativa alle indagini sul benessere organizzativo che evidenziano punti di attenzione sul clima organizzativo affrontabili con l'assegnazione di obiettivi connessi alle modalità di esercizio del ruolo di responsabile (di ufficio, settore, ecc.). Si fa riferimento, in particolare, alle sollecitazioni relative alla scarsa circolazione delle informazioni nell'organizzazione, alle verifiche intermedie sugli obiettivi e in generale ai temi connessi alle percezioni sull'equità interna all'organizzazione (assegnazioni di carichi di lavoro; distribuzione di responsabilità; sviluppo professionale; lavoro in gruppo e collaborazione; chiarezza e coinvolgimento negli obiettivi, ecc.) che sono indubbiamente attribuibili alle capacità di ruolo dei responsabili.

Per il restante personale la modalità di valutazione attualmente espressa come un giudizio da parte della dirigenza relativamente al contributo fornito al raggiungimento di obiettivi di particolare rilevanza per l'Ateneo e/o per l'ambito organizzativo di appartenenza, è oggetto di revisione ed è all'esame della contrattazione sindacale.

Il Nucleo non è a conoscenza della proposta di revisione in esame al tavolo di contrattazione.

4.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Per quanto riguarda l'identificazione delle modalità di misurazione e valutazione delle *performance* individuali, il Nucleo di Valutazione rileva la mancanza di elementi documentali di riferimento che permettano di effettuare delle puntuali considerazioni di merito. Nella consultazione della apposita piattaforma appaiono per lo più, trattandosi di obiettivi di tipo qualitativo, alcuni allegati in forma di relazione, ma non è chiaro da chi e quando siano stati redatti e quali elementi siano stati utilizzati per la valutazione di questa documentazione.

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

Come già accennato in precedenza non essendo esplicitata la metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale il Nucleo di Valutazione non è in grado di esprimere un parere di merito. Si può solo rilevare che la stragrande maggioranza degli obiettivi ha un grado di raggiungimento del 100%.

Il cambiamento di approccio che attribuisce in generale un'attenzione da parte dell'Ateneo per questi aspetti, richiede di essere perseguita anche nel dettaglio metodologico esplicitandolo adeguatamente all'interno dei documenti ufficiali.

Non risultano, in modo particolare, definite le modalità di attribuzione delle eventuali premialità connesse alla prestazione individuale per le diverse categorie di personale interessato (in particolare per il personale dirigenziale e per il personale di cat. EP che per norma contrattuale ha una parte della retribuzione collegata ai risultati della propria prestazione).

Per quanto riguarda il meccanismo di incentivazione economica, riguardante la traduzione della valutazione in termini economici attraverso la determinazione dell'indennità di risultato, risulta dal PI che sia stata elaborata dall'Amministrazione una proposta in attesa di esame in sede di trattativa sindacale.

Il Nucleo non è a conoscenza della proposta di revisione in esame al tavolo di contrattazione.

Il Nucleo invita nuovamente l'Amministrazione a proseguire nel percorso raccomandando che la valutazione sia gestita attraverso adeguati colloqui diretti capo-collaboratore e ricordando che va garantita un'adeguata informazione al riguardo a tutti i soggetti coinvolti.

5. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il Nucleo di Valutazione tenuto conto di quanto evidenziato fin qui ritiene di poter esprimere un parere sostanzialmente positivo in ordine alla struttura di base del PI per quanto riguarda l'individuazione delle aree strategiche a supporto del mandato istituzionale e all'individuazione di correlati obiettivi strategici ed operativi.

Si ritiene anche di poter considerare sostanzialmente conformi alle attese normative le fasi in cui si articola il ciclo della *performance*, il ruolo dei soggetti coinvolti (Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, dirigenti e personale) ed i rapporti tra tali soggetti. Il Nucleo deve, tuttavia, evidenziare che i tempi con i quali è stato approvato il PI (delibera del maggio del 2016) devono per il futuro migliorare. E' opportuno identificare una fase di revisione intermedia degli obiettivi che deve essere formalizzata.

Il Nucleo rileva la necessità di una maggiore attenzione agli aspetti documentali e metodologici e in particolare a quelli connessi alla formalizzazione delle metriche di misurazione e di valutazione dei risultati e alla correlazione tra risultati e premialità.

Analoga attenzione per il futuro va posta anche in merito alla scadenze temporali di assegnazione degli obiettivi di *performance* che permettano di perseguire realmente dei miglioramenti nell'erogazione dei servizi gestiti dall'Amministrazione dell'Ateneo.

6. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il Nucleo segnala nuovamente la mancanza di sistemi di controllo di gestione a supporto del Sistema di Misurazione e Valutazione delle *performance*.

Il Nucleo suggerisce all'Ateneo di adottare per il futuro le azioni necessarie per garantire il raccordo tra la programmazione strategica, da cui discende il PI, e la programmazione di bilancio annuale e pluriennale oltre che di progettare ed attivare un sistema di controllo di gestione.

Il Nucleo continua a rilevare anche la mancanza di una vera e propria struttura tecnica permanente di supporto con competenze adeguate che possa sostenere il miglioramento del sistema.

7. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI *OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE*

L'Università del Piemonte Orientale ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTT) 2015-2017, come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 150/2009. Il Programma è allegato al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017. Entrambi i Piani sono pubblicati sul sito web di Ateneo, nelle specifiche pagine all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, questo Nucleo rimanda alle considerazioni effettuate ed alle conseguenti griglie pubblicate sul sito web d'Ateneo in occasione della rilevazione degli specifici obblighi di pubblicazione.

Si conferma la soddisfazione dei requisiti relativi ai contenuti minimi, alla visibilità dei contenuti, all'aggiornamento, all'accessibilità, all'usabilità, alla classificazione ed alla semantica, ai formati aperti ed ai contenuti aperti, secondo quanto previsto dalle "Linee guida per i siti web della PA". Il referente del procedimento di formazione, adozione ed attuazione del Programma, è il Dirigente della Divisione Risorse, dott. Paolo Pasquini.

Il procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati ed il processo posto in essere per la realizzazione delle iniziative per la trasparenza e l'integrità, seppur ancora perfezionabile in alcune parti, risulta perfettamente operante.

L'Amministrazione comunica che nel 2016 non sono state organizzate "giornate della trasparenza". Tuttavia, è proseguita, con modalità sia in presenza che on line, un'attività formativo/informativa in tema di "trasparenza, anticorruzione e codice di comportamento". Si è dato corso, come da raccomandazione del Nucleo, ad un'indagine sul benessere organizzativo tra i dipendenti, i cui risultati sono già stati commentati e relazionati dal Nucleo stesso e in parte recuperati in una precedente sezione di questa relazione. Non risulta ancora definito un ruolo

attivo nel merito della trasparenza per gli *stakeholders* esterni. Non sono state adottate misure per la rilevazione massiva del livello di interesse dei cittadini e degli altri *stakeholders* sui dati pubblicati e il sistema di monitoraggio interno del Programma.

8. ANTICORRUZIONE

L'Università del Piemonte Orientale ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015 il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) 2015-2017.

Il Piano affronta in modo esaustivo l'inquadramento generale della tematica di prevenzione, ma non risulta documentata e ponderata l'analisi del rischio nelle diverse aree di interesse. Inoltre, nella definizione delle azioni non risultano definiti i responsabili dell'attuazione delle stesse.

Il Nucleo raccomanda che entrambi gli aspetti sopra evidenziati siano affrontati e migliorati nelle successive stesure del Piano.

9. INTEGRAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Per quanto riguarda l'integrazione performance, anticorruzione e trasparenza nel PI è stata assicurata formalmente con i rimandi alle apposite sezioni PTPC e PTT e sostanzialmente con una apposita area strategica e un obiettivo strategico. Tuttavia, gli obiettivi definiti nell'allegato 10 al PTPC non sembrano attribuiti nel PI; il PI riporta dei "macro"obiettivi che non sono immediatamente comprensibili a tali fini.

10. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il Nucleo di Valutazione rileva che l'Amministrazione non ha definito degli standard di qualità per i propri servizi all'utenza anche se ha messo in atto dei sistemi di gestione dei reclami sui servizi. In particolare, è attivo nella home page di ateneo un servizio per contattare direttamente il Rettore in caso di reclami. Il servizio risulta prevalentemente utilizzato dagli studenti.

Non risultano definite carte dei servizi nè tempi medi di erogazione dei servizi. Sarebbe utile venissero pubblicati i dati rilevati sull'efficacia percepita da parte degli utenti sui servizi erogati (cfr. progetto Good Practice).

10. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione dell'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, al fine di migliorare la *performance* organizzativa ed individuale, non è possibile esprimere un parere significativo per mancanza di elementi specifici e/o documentali.

Sarebbe opportuno che l'organo di indirizzo politico-amministrativo affrontasse le questioni poste nella presente relazione.

11. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato il proprio monitoraggio esaminando la documentazione fornita dalla Direzione generale, consultando l'apposita piattaforma di gestione e i contenuti presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale d'Ateneo, verificando la corrispondenza tra quanto pubblicato sul sito, quanto previsto dalla normativa vigente e quanto dichiarato dal responsabile della Trasparenza.

Il Nucleo ha altresì mantenuto un costante rapporto con la Direzione generale dell'Ateneo al riguardo.

Il Nucleo è stato informato delle evoluzioni del processo in esame, segue le attività dell'Amministrazione e valuta in modo positivo lo sforzo compiuto dall'Amministrazione stessa per strutturare in modo adeguato l'intero processo integrato di valutazione della *performance*, trasparenza e anticorruzione.

12. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

L'Università del Piemonte Orientale ha sempre rivolto ampio spazio al dialogo e al coinvolgimento degli *stakeholders*, con particolare riferimento agli studenti, alle loro famiglie, alle istituzioni, alle imprese, alla comunità scientifica, ai media e in senso lato al contesto sociale del territorio. Alla luce di ciò l'Amministrazione ha individuato due principali categorie di *stakeholders*:

- gli studenti e le loro famiglie;
- il contesto sociale e imprenditoriale del territorio

L'attenzione dell'Ateneo verso gli studenti è testimoniata dall'inserimento, tra gli obiettivi strategici, della didattica e dei servizi agli studenti. Il coinvolgimento degli studenti nelle attività decisionali dell'Ateneo viene assicurato dalla partecipazione attraverso i propri rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico e in tutti gli organi secondo la previsione statutaria. Sempre attraverso propri rappresentanti, periodicamente eletti dal corpo studentesco, viene assicurato il loro coinvolgimento nei principali progetti innovativi che impattano sulle attività ad essi più strettamente inerenti.

Il coinvolgimento della seconda categoria di *stakeholders* discende direttamente dalla *mission* che inquadra l'Università del Piemonte Orientale anzitutto come istituzione di ricerca, con eccellenze a livello nazionale e internazionale e allo stesso tempo profondamente radicata nel proprio territorio.

In questo contesto si segnala il coinvolgimento anche attraverso il supporto finanziario di Fondazioni Bancarie quali ad esempio la Fondazione Cariplo, la Fondazione Compagnia di San Paolo e la Fondazione Cassa di Risparmio di Torino, a sostegno delle attività istituzionali di Ateneo.

La relazione con il contesto sociale ed istituzionale esterno si manifesta anche attraverso la previsione di rappresentanza di soggetti esterni nella struttura di *governance* dell'Ateneo e con la parallela presenza dell'Università nelle strutture di governo ed operative di enti ed organismi esterni. Alla presenza degli *stakeholders* esterni nella propria struttura di governo corrisponde, simmetricamente, un'attiva partecipazione dell'Università in enti ed organismi del territorio che operano a scopi di utilità sociale e la cui attività presenta ricadute significative sul territorio. Un ambito di relazione con il territorio particolarmente significativo sotto il profilo sociale è rappresentato dall'integrazione fra risorse universitarie e sistema sanitario locale, con riferimento sia all'attività assistenziale che alle attività di ricerca e didattica.

13. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione raccomanda alla Direzione generale dell'Ateneo, oltre a quanto già puntualmente riportato nei contenuti nella presente relazione, di continuare a riaffermare l'attenzione per i temi oggetto dell'analisi e di far percepire in modo chiaro il proprio coinvolgimento al di là del rispetto delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive delle diverse Agenzie.

Il Nucleo, prendendo atto dell'attività che l'Amministrazione sta già svolgendo, conferma, in particolare, la necessità di:

- modificare il SMVP rendendo più ampia la coerenza tra lo stesso e il PI e integrarlo con le seguenti indicazioni: precisare la struttura organizzativa che presidia gli indicatori e quali sono

i soggetti organizzativi che li validano; segnalare la periodicità di aggiornamento e validazione dei dati e degli indicatori; evidenziare in quale modo gli indicatori impattano sulla performance organizzativa; evidenziare in che modo gli indicatori condizionano la performance individuale e per quali soggetti; precisare chi certifica i risultati di performance dei vari soggetti/strutture; definire l'impatto dei risultati sul sistema premiante; definire le tempistiche di pianificazione, certificazione risultati, valutazioni e colloqui di feedback ai valutati; inserire un momento formalizzato di monitoraggio intermedio degli obiettivi riferiti alla performance organizzativa;

- definire la performance organizzativa delle diverse strutture intermedie;
- aumentare la percentuale di obiettivi con target e indicatori di tipo quantitativo e definire i valori di baseline;
- attribuire una parte della valutazione della performance individuale ai comportamenti organizzativi e assegnare in questo ambito obiettivi di miglioramento del clima organizzativo come risultanti dall'indagine sul benessere organizzativo;
- continuare le rilevazioni dell'efficacia percepita da parte degli utenti sui servizi erogati ed utilizzarle per definire degli obiettivi specifici di miglioramento ai diversi soggetti organizzativi.

Il Nucleo ricorda all'Amministrazione l'opportunità di riproporre anche nell'anno 2017 un'indagine sul benessere organizzativo. Tale iniziativa può essere utilizzata per consolidare l'attenzione verso il sistema delle relazioni interne che ha molta rilevanza nel successo delle organizzazioni oltre che per identificare, in modo maggiormente consapevole della situazione di contesto, eventuali aree di miglioramento per l'Ateneo e le persone che vi operano, che devono poi trovare attuazione all'interno del PI.

Il Nucleo ribadisce all'Amministrazione l'invito a dotarsi di una infrastruttura di supporto anche con sistemi informativi in grado di sostenere lo sviluppo del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance.

Il Nucleo raccomanda all'Amministrazione di proseguire nell'applicazione del Piano per la trasparenza e l'integrità in connessione con la programmazione delle attività di contrasto della corruzione anche migliorando i propri sistemi informativi a supporto del sito web di Ateneo con l'adozione di meccanismi di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente". E' anche necessario effettuare l'analisi del rischio di corruzione secondo le indicazioni ANAC e fissare delle azioni di contrasto e di prevenzione dei fenomeni potenzialmente corruttivi con l'identificazione di tempistiche e di responsabili dell'adozione delle misure stesse.

RISCONTRI SULLA GESTIONE DEL CICLO DI PERFORMANCE

- a) In generale, lo stato dell'integrazione delle diverse pianificazioni (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione) appare sufficientemente realizzato come coerenza ed adeguatezza della pianificazione strategica di Ateneo con gli obiettivi di performance. Sulla prospettiva economico-finanziaria l'integrazione si esplica attraverso l'identificazione di un'area strategica del PI e nella evidenza a livello di Mappa strategica che la sostenibilità economico finanziaria rappresenta un elemento trasversale unitamente ad anticorruzione e trasparenza. Per queste ultime i livelli di integrazione sono descritti ai precedenti paragrafi 8 e 9.
- b) non risultano disponibili mappature di processi;
- c) tutte le strutture appaiono coinvolte nella pianificazione anche se solamente a livello di performance individuale. Sarebbe opportuna la definizione delle performance organizzative delle diverse strutture;
- d) la qualità dei diversi obiettivi e la loro coerenza appaiono sufficientemente adeguati anche se sono per la quasi totalità di natura qualitativa. Risulta opportuno l'inserimento di obiettivi di tipo quantitativo derivanti dalle mission strategiche;
- e) la qualità del sistema di valutazione della performance individuale è limitata dalla mancanza di ancoraggi alla performance organizzativa anche se appare ben costruito il sistema informativo a supporto. Non è tuttavia chiaro quale sia la modalità con cui viene gestita l'assegnazione degli obiettivi: gli attori coinvolti nella pianificazione e assegnazione, i tempi relativi alla fase di pianificazione e assegnazione, la certificazione della presa visione da parte del diretto interessato. Per quanto riguarda dirigenti, responsabili di settore, responsabili di ufficio e titolari di incarichi di responsabilità non è prevista la valutazione dei comportamenti organizzativi e quindi la performance individuale è espressione della sola capacità di raggiungimento degli obiettivi di prestazione. Su questo aspetto il Nucleo ritiene rilevante attribuire una parte della valutazione della performance ai comportamenti organizzativi di ruolo;
- f) la qualità degli indicatori utilizzati e dei target definiti risente di quanto descritto al precedente punto d) in merito alla presenza di obiettivi quasi esclusivamente qualitativi. Sarebbe necessario definire delle baseline o comunque dei livelli di soglia che migliorino l'apprezzabilità e la valutazione del target previsto;
- g) i dipendenti risultano coinvolti principalmente con l'indagine sul benessere organizzativo i cui esiti, tuttavia, non risultano utilizzati nel Piano per definire delle azioni di miglioramento; non risulta il coinvolgimento di altri stakeholder;

- h) il Piano è stato trasmesso al Nucleo dopo la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed è stato oggetto di una discussione tra i componenti del Nucleo e la Direzione generale;
- i) il feedback ricevuto da ANVUR sul Piano 2016 ha consentito all'Ateneo di migliorare la redazione del Piano 2017-2019 affrontando alcune delle questioni richiamate nei punti precedenti.

INFORMAZIONI IN MERITO ALLA DEFINIZIONE (IN CORSO) DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- a) il Nucleo ha ricevuto negli scorsi giorni la relazione sulla performance della Direzione generale e sta producendo la propria proposta per il Consiglio di Amministrazione che dovrà valutare e approvare la Relazione sulla performance di Ateneo;
- b) al momento non è ancora iniziata la fase di valutazione e certificazione dei risultati comunicati dagli uffici anche se, riferendosi alla situazione degli scorsi anni, va rilevato come ci sia la disponibilità a fornire gli elementi di verifica con tempestività. Va tuttavia rilevato come non sia presente un sistema di controllo di gestione e la struttura tecnica di supporto al Nucleo non abbia competenze adeguate a sostenere il miglioramento del sistema;
- c) non sono stati portati a conoscenza del Nucleo fattori che abbiano influenzato il processo di implementazione del Piano ovvero abbiano comportato rimodulazioni di obiettivi e target. Va rilevato a questo proposito che non è formalizzato dal SMVP un momento di monitoraggio intermedio degli obiettivi riferiti alla performance, ancorchè risulti poi praticato nella prassi organizzativa, da quanto si può rilevare nella piattaforma di gestione.

IN VISTA DEI CICLI SUCCESSIVI

- a) si allegano:
 - i. organigramma delle strutture amministrative
 - ii. elenco dei centri di responsabilità/di costo.

Vercelli, 16 giugno 2017

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
Prof. Menico Rizzi

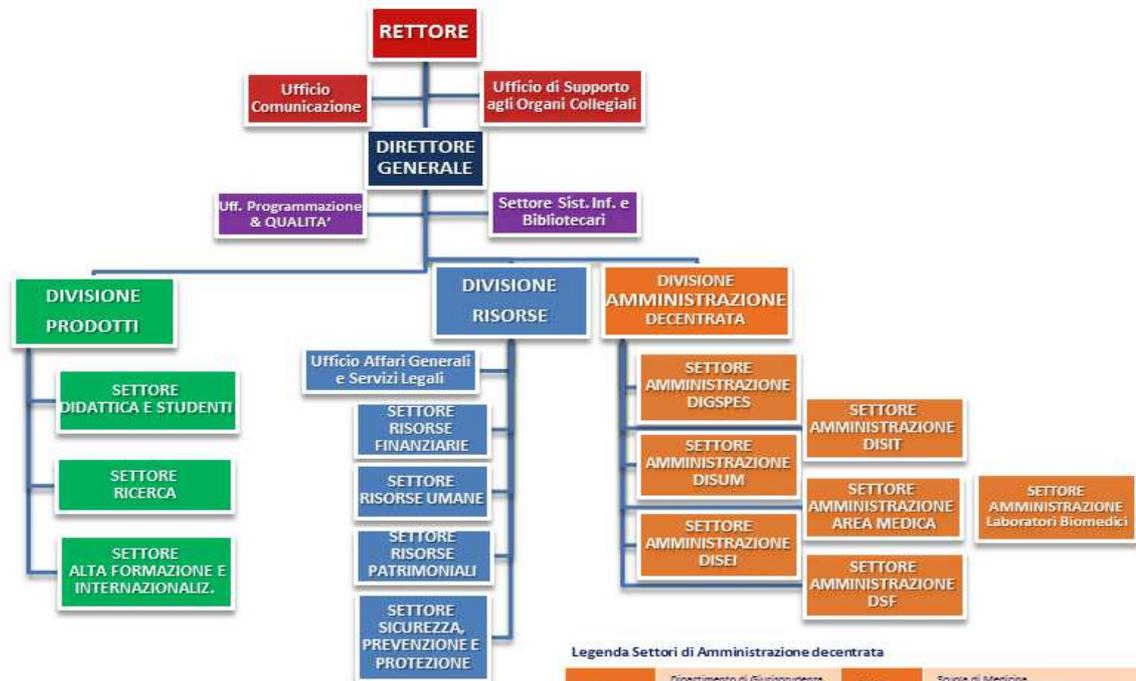


Published on *Università degli Studi del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro*
 (<http://amministrazionetrasparente.uniupo.it>)

[Home](#) > Organigramma

Organigramma

In questa sezione sono pubblicati, sotto forma di organigramma, i dati e le informazioni relativi all'organizzazione dell'Amministrazione, ai sensi dell'art.13, comma 1, lett. b) e lett. c) del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



Legenda Settori di Amministrazione decentrata

DIGSPES	Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali	AREA MEDICA	Scuola di Medicina Dipartimento di Scienze della Salute Dipartimento di Medicina Traslazionale
DISIT	Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica	DSF	Dipartimento di Scienze del Farmaco
DISUM	Dipartimento di Studi Umanistici	DISEI	Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa

Ultimo aggiornamento: 12.04.2017 @ 10:03:51 CEST



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
DIVISIONE RISORSE
IL DIRIGENTE

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC
Tel. 0161 261510- Fax 0161 213290
paolo.pasquini@uniupo.it

Al Presidente del Nucleo di Valutazione
Sede

Si comunica, relativamente al 2016, che i Centri di Responsabilità dotati di autonomia gestionale e amministrativa sono i seguenti:

- Amministrazione centrale;
- Dipartimento di Studi Umanistici;
- Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa;
- Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica;
- Dipartimento di Scienze del Farmaco;
- Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali;
- Dipartimento di Medicina Traslazionale;
- Dipartimento di Scienze della Salute;

Si coglie l'occasione per porgere i migliori saluti.

Il Direttore Generale Vicario
(dott. Paolo Pasquini)

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.