

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 1/7/2015

Il giorno 1 luglio 2015, alle ore 11, presso l'aula "Colombo" di Via Balbi, 5, IV piano, debitamente convocato, si è riunito il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) validazione Relazione sulla performance 2014
- 2) varie ed eventuali

Sono presenti:

- avv. Fabio Matarazzo, Coordinatore
- prof. Paolo Carbone, in teleconferenza via skype
- prof. Simone Lazzini
- prof.ssa Claudia Theresia Handl
- prof.ssa Mara Zuccardi Merli

Sono assenti giustificati:

- dott.ssa Emanuela Stefani
- sig.ra Giulia Calzetta

E' inoltre presente, a supporto tecnico dell'Organismo, il dott. Jean Paul Braghin, Capo Servizio Programmazione e controllo, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

### 1) validazione Relazione sulla performance 2014

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Genova, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto dei principi delle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 e n. 6/2012 (come aggiornata in data 4.7.2013) per quanto applicabili alle Università, ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2014* approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17.6.2015 (all. 1).

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli opportuni accertamenti e tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nell'ambito delle attività propedeutiche alla stesura della *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione* (approvata nella seduta del 29.4.2015) e alla proposta di valutazione del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione (seduta dell'8.6.2015). L'OIV, ai fini della validazione, ha inoltre potuto esaminare la seguente documentazione, conservata presso gli uffici di supporto:

- a) dati inviati dai dirigenti al Direttore Generale ai fini della rilevazione della performance delle relative strutture, Relazione sulla gestione 2014;
- b) documentazione inviata dai dirigenti al Direttore Generale in relazione all'attuazione degli obiettivi individuali;
- c) elenco delle valutazioni dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo.

Le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nell'allegato 2, che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance con le seguenti osservazioni:

I) Il documento redatto dagli uffici, per contenuti e modalità di presentazione, appare comprensibile, completo e metodologicamente valido. Per questo motivo l'OIV esprime il proprio apprezzamento e ringrazia l'ufficio per l'impegno profuso.

II) Al fine di rendere maggiormente utile e trasparente il processo L'OIV ritiene utile, per il futuro, un'analisi più approfondita nell'ambito della Relazione, delle cause che hanno portato ad un raggiungimento parziale dei diversi obiettivi affinché sia possibile approntare interventi di miglioramento.

Nel documenti, l'analisi per gli obiettivi di missione è totalmente assente nella relazione. Poiché, per detti obiettivi la Relazione non appare la sede più opportuna per effettuare tale analisi, e tenuto conto anche conto delle recenti Linee guida ANVUR, l'OIV ritiene, necessario, in sede di stesura del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, riflettere sull'opportunità di riportare o meno tali obiettivi nel ciclo della performance.

III) Gli esiti del questionario obbligatorio sul benessere organizzativo somministrato al personale tecnico amministrativo nel mese di aprile u.s. -la cui partecipazione è stata più elevata dello scorso anno- richiede un'analisi approfondita dei risultati, anche al fine di verificare la gestione delle risorse umane e la comunicazione interna per approntare interventi correttivi.

IV) Si esprime l'auspicio di proseguire nell'azione di un maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio

Ciò deliberato, l'OIV auspica che l'Ateneo utilizzi il ciclo della performance quale effettivo strumento di gestione.

## 2) varie ed eventuali

Nessuna.

Alle ore 12 la seduta è tolta.

Genova, 1/7/2015

IL COORDINATORE

(Fabio Matarazzo)

IL SEGRETARIO

(Jean Paul Braghin)

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO			ALL. 2
DENOMINAZIONE AMM.NE		Università degli Studi di GENOVA	
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI) (I)
	INDICE E PRESENTAZIONE	Il documento è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012, prevedendo i contenuti indicati nella stessa. L'ordine delle sezioni è stato in parte modificato al fine di adeguarlo al processo di programmazione peculiare delle Università e migliorare la lettura della relazione.	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
1.2	L'amministrazione	La tipologia e quantità dei dati presentati è idonea.	SI
1.3	Mandato istituzionale e missione	La tipologia e quantità degli elementi presentati è idonea.	SI
1.4	Il contesto interno ed esterno	La tipologia e quantità degli elementi presentati è idonea.	SI
2	OBIETTIVI E RISULTATI	La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012 e descrive i risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2014	SI
2.1	Le fasi di programmazione	Viene descritto il percorso sperimentale di raccordo dei cicli di programmazione, in particolare la programmazione triennale, il ciclo di bilancio e il ciclo della performance, con l'obiettivo di disporre di un unico documento contenente le proprie strategie e gli strumenti per perseguirle, intrapreso dall'Ateneo.	SI
2.2	Obiettivi strategici e loro trend	Vengono riportati gli obiettivi strategici definiti nel Programma triennale 2013-2015 in una mappa strategica. Viene illustrato il loro trend nel triennio di riferimento, tramite appositi parametri	SI
2.3	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	Viene utilizzata una metodologia sintetica per la presentazione degli obiettivi operativi previsti annuali, indicati nelle Linee generali del bilancio 2014, considerati prioritari per la missione, tenuto conto del Programma triennale 2013-2017. Anche gli obiettivi operativi sono stati riportati	SI

		in una mappa strategica. Il risultato relativo a tali obiettivi è stato rilevato per la prima volta a titolo sperimentale. L'andamento, positivo/negativo/neutro, tiene esclusivamente conto, in assenza di target specifici, del miglioramento dei parametri di monitoraggio è fornito dal monitoraggio di appositi parametri.	
2.4	Obiettivi e risultati gestionali	<p>Gli obiettivi dell'attività amministrativa e tecnica discendono direttamente dagli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, declinati secondo le competenze delle diverse strutture e assegnati ai singoli dirigenti.</p> <p>Essi sono stati esplicitati in azioni, alcune delle quali tese al mantenimento del sistema, conformemente ai principi della delibera CIVIT n. 114/2010. Tali azioni risultano specifiche e misurabili in termini concreti e chiari attraverso cronoprogrammi e indicatori, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>La metodologia di misurazione della performance organizzativa complessiva (BSC) è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.</p> <p>La metodologia di declinazione degli obiettivi è conforme alla delibera CIVIT n. 89/2010.</p>	SI
2.5	Obiettivi e risultati individuali	<p>Gli obiettivi individuali assegnati al direttore generale, ai dirigenti e al personale tecnico amministrativo appaiono nel complesso adeguati. Le modalità di misurazione della performance individuale (dirigenti e personale tecnico amministrativo) attuate sono adeguate; sono stati previsti indicatori gli obiettivi dei dirigenti e del personale.</p>	SI
3	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Il raccordo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono garantiti attraverso la coerenza tra il Piano della performance e le Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo di cui all'art. 22, comma 2, dello Statuto, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.</p> <p>Appare opportuno un maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio</p>	SI
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>Nella Prospettiva Innovazione e sviluppo della balanced scorecard che misura la performance complessiva di Ateneo, è stato previsto un indicatore di pari opportunità che pesa il 10% della prospettiva stessa.</p> <p>E' stata inoltre rilevata la distribuzione di genere per categoria di appartenenza del personale tecnico amministrativo.</p>	SI
5	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<p>La sezione è conforme ai principi della delibera CIVIT n. 5/2012.</p>	SI
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	<p>Il processo previsto dal <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> risulta rispettato e coerente con i principi della delibera n. 89/2010 della CIVIT.</p>	SI

5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Gli elementi indicati sono coerenti con quanto rilevato dall'OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.	SI
Allegato tecnico A	RISULTATI - VALORE DEGLI INDICATORI	L'allegato riporta i parametri di misurazione del trend degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi, i valori degli indicatori e l'attribuzione degli obiettivi gestionali alle singole strutture e il relativo peso.	SI
Allegato tecnico B	RISULTATI - PROTOCOLLO DI RILEVAZIONE DEGLI INDICATORI	E' previsto un protocollo di rilevazione per ciascun indicatore degli obiettivi di continuità e un cronoprogramma per ciascun obiettivo di innovazione.	SI
Allegato tecnico C	RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	I dati forniti sono utili a illustrare i risultati della rilevazione	SI
Allegato tecnico D	VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - DETTAGLIO DEI RISULTATI	I dati forniti sono utili a rilevare la differenziazione nella valutazione dei dirigenti.	SI
Allegato tecnico E	VALUTAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - DATI AGGREGATI	I dati forniti sono utili a rilevare in dettaglio la distribuzione dei punteggi per struttura, area e categoria del personale.	SI