



Università di Foggia

il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
Prof. Tommaso Minerva

**RELAZIONE 2016 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
NELL'ANNO 2015**

(D. Lgs 150/2004, art. 4, c.4, lettera a)

**ESTRATTA DALLA RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO, ANNO 2016 – sez. “Valutazione della  
performance” -**

Via Gramsci, 89/91  
71122 . Foggia . Italia  
Telefono +39 0881 338 563/350/348  
Fax +39 0881 338 383

*nucleoval@unifg.it*  
*www.unifg.it*



## Valutazione della performance

In via preliminare il NV riporta una breve sintesi dell'attività svolta nella funzione di OIV per l'anno 2015.

- Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2014 (delibere ANAC (ex Civit) n.50/2013 e 148/2014), approvato il 20 febbraio 2015;
- Valutazione finale dei Dirigenti non di vertice e del personale di categoria EP per le attività del 2014, svolta nei giorni 21 e 22 maggio 2015;
- Monitoraggio di avvio del ciclo della performance (delibere CiVIT n.6 e 23/2013 e scheda standard di monitoraggio) approvata il 20 febbraio 2015;
- Validazione della Relazione sulla performance 2013 (ex art.14, comma 4, lett. c) del d.lgs.150/2009 – delibere ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012 e n. 5/2012, approvata il 24 marzo 2015; Tale validazione, da eseguire entro il 15 settembre 2014, è stata procrastinata dal Nucleo uscente e successivamente da quello in carica, in attesa dell'adozione della relazione sulla performance, da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ateneo. In seguito all'approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2013 da parte del Consiglio di amministrazione, avvenuta in data 24 febbraio 2015, il NV ha potuto effettuare tale validazione.
- Monitoraggio premialità per l'anno 2014 (allegato 3 della delibera ANAC n. 23/2013), approvata il 24 marzo 2015;
- Monitoraggio assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso (Delibera CiVIT/ANAC n. 23/2013) 21.05.2015;
- Parere sul Codice di Comportamento dell'Università Foggia (art. 54, c.5, D.Lgs n. 165/2001; D.P:R: n. 62/213; delibera ANAC n. 75/2013) Verbale 16.06.2015;
- Validazione della Relazione sulla Performance 2014, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle delibere CiVIT/ANAC n. 4, 5 e 6/2012, Verbale 14.10.2015.
- di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, avvenuta nei mesi di febbraio e aprile 2015, attraverso la compilazione on-line dei questionari mediante accesso ad un'apposita pagina intranet, con inserimento di un codice segreto attribuito a ciascun dipendente in maniera casuale.

Per la riflessione che segue sono stati considerati i seguenti documenti di riferimento, reperibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di Ateneo:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato il 25 marzo 2013;
- Piano della performance, e relativi allegati (Allegato n. 1: indicatori di valutazione annuale del personale tecnico amministrativo (dopo la verifica intermedia); Allegato n. 2: indicatori di valutazione per il Direttore Generale (dopo la verifica intermedia); Allegato n. 1: Indicatori di valutazione annuale del personale tecnico amministrativo ) Allegato n. 2: Indicatori di valutazione per il Direttore Generale; Allegato n. 3: Indicatori di valutazione degli obiettivi strategici; Allegato n. 4: Piano dei processi; approvato il 28 gennaio 2015;
- Piano strategico di Ateneo 2015-2017, approvato il 28 gennaio 2015;
- Relazione sulla performance 2013, approvata il 30/06/2015;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato il 28 gennaio 2015;
- Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, approvato il 28 gennaio 2015 .



### **Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico- finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi.**

Il Piano della Performance, per l'anno 2015, non risulta ancora inserito in un ciclo della collegato agli aspetti economici e finanziari desumibili dal bilancio. Pertanto, non è possibile integrare gli obiettivi e i risultati, quindi, non potranno essere esplicitati i risultati in termini di efficienza ed economicità. Rimane fermo, però, che l'introduzione della contabilità analitica consentirà di realizzare l'integrazione mancante. Inoltre, per le stesse ragioni sopra esposte, sempre in riferimento all'anno 2015, non è possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. Riguardo al raccordo con il ciclo del bilancio, nell'esercizio 2015, non è ancora presente un processo d'integrazione tra la redazione del Piano della Performance e la programmazione economico finanziaria. Si rende necessario avviare al più presto un collegamento graduale verso l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria (ed i suoi relativi documenti) e il bilancio d'esercizio, principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente sostenibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati. Il collegamento e l'integrazione vanno garantiti su quattro livelli: a) coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi; b) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte; c) predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei processi; d) coerenza dei contenuti. Ciò è stato già considerato dall'Ateneo tra gli obiettivi da realizzare ma occorre compiere un deciso passo in avanti in tal senso.

#### **a. Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità.**

Tale aspetto risulta ancora da impostare ed integrare in maniera organica sebbene siano stati definiti un obiettivo strategico denominato "Qualificare l'offerta formativa nell'ottica dell'accreditamento, della valutazione e dell'autovalutazione" e un obiettivo operativo "Migliorare il processo di progettazione dell'offerta formative" quest'ultimo corredato da due linee d'azioni.

La fase di realizzazione ha visto l'attivazione di attività formative a sostegno della progettazione dei corsi di studio, infatti, il 23/10/2015, è stato tenuto un Seminario, all'interno del Presidio, "Le nuove procedure di compilazione della scheda SUA - CdS e l'analisi delle criticità emerse nella redazione della stessa". Il 14/12/2015 è stato tenuto un altro Seminario dal titolo "Il ruolo dei referenti della qualità dei Dipartimenti. Flussi di informazioni e procedure di accreditamento" rivolto a tutto il personale T.A. di Ateneo, durante il quale sono state presentate e discusse tutte le procedure per l'accreditamento iniziale e periodico dei Corsi di studio. Infine, il 25/11/2015, il Prof. Marco Abate, consigliere CUN, ha tenuto un seminario dal titolo "Ordinamenti didattici, tra accountability e programmazione" nel quale è stato trattato il tema della progettazione dei corsi di studio.

#### **b. Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.).**



Sul piano formale, secondo il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance in vigore nel periodo considerato, la definizione e assegnazione degli obiettivi strategici, ovvero il Piano Strategico di Ateneo, è stata approvata in CdA su proposta del Rettore, previa concertazione con la Dirigenza di vertice e la Comunità Accademica.

La definizione

- degli obiettivi operativi e delle relative azioni a sostegno, coerenti con gli obiettivi strategici;
- degli indicatori per monitorare i progressi conseguiti;
- dei target per stabilire i livelli attesi,

è avvenuta di concerto tra la Dirigenza di vertice e il personale di categoria EP.

L'assegnazione formale degli obiettivi operativi al personale di categoria EP ha, dunque, effetto con l'approvazione del Piano della Performance in Consiglio di Amministrazione. Il personale di categoria EP, acquisiti gli obiettivi e, presa visione del Piano della Performance, ha l'obbligo di presentare ed esplicitare ai propri collaboratori gli obiettivi agli stessi assegnati. Rispetto a tali elementi di valutazione il NV, come osservato in occasione del monitoraggio di avvio del ciclo della performance, ribadisce che permangono problemi in merito all'assegnazione degli obiettivi, dovuti in gran parte alla numerosità degli stessi e dei connessi indicatori, nonché del personale tecnico amministrativo. Si auspica una revisione del sistema che tenda allo snellimento degli indicatori.

#### **c. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance.**

Non risultano esplicitate le modalità di definizione degli indicatori, che risultano numerosi e, in alcuni casi, non facilmente misurabili. Il NV, pur rilevando rispetto al passato una maggiore coerenza interna al sistema, osserva che non tutti gli indicatori sono direttamente ascrivibili alle funzioni (EP) e non tutti risultano oggettivamente misurabili dall'esterno.

#### **d. Monitoraggio e sistema informativo di supporto.**

Non tutti gli indicatori sono in alcuni casi di facile misurabilità e monitoraggio. A tal proposito il NV osserva che, soprattutto in presenza di un sistema di obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni, collegati a numerosi indicatori e relativi target, risulta di fondamentale importanza disporre di un sistema informativo che consenta la rilevazione, il monitoraggio e la gestione delle informazioni necessarie alla valutazione.

Occorre avere oggettiva contezza dei dati e dei processi che caratterizzano tutto il ciclo della performance.

#### **e. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale.**

I giudizi sono attribuiti ai valutati all'interno di un colloquio individuale con la Commissione di valutazione la cui composizione varia a seconda se si tratta di personale di categoria B, C D, EP e dirigenza di vertice. Al termine dei colloqui è prevista la compilazione di uno specifico schema allegato al SMVP, previsto per ciascuna categoria di personale, secondo una scala di valori compresa tra 0,25 e 4. Il valore finale viene poi trasformato in punteggio di valutazione. Tale punteggio è una frazione di cento e varia tra le diverse categorie.

Il colloquio è finalizzato a valutare:

- il perseguimento degli obiettivi, tenendo conto di quanto definito in sede di assegnazione degli stessi e/o nel corso dell'eventuale valutazione intermedia;



- i comportamenti adottati, tenuto conto della scheda per la valutazione dei comportamenti (report Allegato 6 – 7 – 8). Ai fini della valutazione dei comportamenti, la Commissione di valutazione potrà considerare eventuali pareri e/o giudizi espressi da parte di stakeholder interni ed esterni che hanno interagito con le attività del valutato.

#### **f. Utilizzo dei risultati della valutazione.**

Al termine della valutazione finale, scaturisce un punteggio finalizzato a valorizzare e differenziare il merito.

La valutazione, nel caso in cui si debbano attribuire benefici legati direttamente ai risultati conseguiti, è da considerarsi positiva per il valutato se corrispondente ad un punteggio pari o superiore a 75 centesimi; la valutazione è da considerarsi negativa, se corrispondente ad un punteggio inferiore a 75 centesimi.

In ogni caso, qualsiasi distribuzione di premialità indicata nell'articolo 20 e seguenti del Dlgs n.150/2009, non potrà essere distribuita prima dell'approvazione della Relazione sulla performance (ovvero entro il 30 giugno) e della conseguente validazione da parte del Nucleo di Valutazione, ovvero entro il 15 settembre dello stesso anno.

In definitiva, per il personale di categoria EP e per il Direttore Generale la valutazione positiva e la contestuale validazione della Relazione sulla performance comporterà il pagamento dell'indennità di risultato.

Il Nucleo ribadisce che anche per il delicato ambito della performance, la disponibilità di informazioni affidabili e di dati certificati sono ritenuti indispensabili per l'attuazione di un corretto processo di valutazione e controllo e pertanto raccomanda fortemente all'ateneo di focalizzare i propri sforzi al fine di sviluppare un sistema informativo di supporto che consenta il monitoraggio costante degli indicatori e di misurare oggettivamente, per quanto possibile, il raggiungimento degli obiettivi e la gestione integrata del ciclo della performance e del ciclo del bilancio. Un altro aspetto che si invita l'Ateneo a tenere presente è l'utilizzo dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo anche in occasione della ormai prossima riorganizzazione, annunciata dal DG in occasione della riunione del NV del 21 giugno 2016.

Come anticipato in premessa di questa relazione, e a valle di questa riflessione, il NV tiene a sottolineare che l'Ateneo ha concluso il processo di costruzione del primo documento integrato riferito al triennio 2016-18, in linea con le indicazioni A.N.V.U.R. del luglio 2015 "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane", riconducendo ad un unico documento il Piano Strategico e il Piano delle performance, integrandoli con quelli della Trasparenza e dell'Anticorruzione. Per il momento, il processo appare largamente migliorabile. Anche se approvato nel 2016, il NV ha comunque ritenuto utile farne riferimento brevemente in questa sede, ritenendolo un passo positivo compiuto dall'Ateneo.

Il NV rinnova l'auspicio di un suo coinvolgimento, anche informale, in tutti i processi decisionali del sistema della performance, collaborando anche alla costruzione dei documenti in modo da tenere presenti gli elementi di valutazione sui quali interviene ex post.



Foggia, 7 luglio 2016

Firma del Presidente  
(Prof. **Tommaso MINERVA**)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tommaso Minerva", written over the printed name.