



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Nucleo di Valutazione di Ateneo

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo Ai sensi degli artt. 12 e 14 del D.Lgs. 19/2012 e dell'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09

Anno 2017

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università di Ferrara è composto da:

Prof.ssa Cristiana Fioravanti - Coordinatrice

Dott.ssa Ilaria Adamo – Segretaria Generale Scuola Normale Superiore di Pisa

Prof. Bruno Moncharmont – Università degli Studi del Molise

Prof. Massimo Tronci – Università La Sapienza, Roma

Prof. Matteo Turri - Università degli Studi di Milano

Sig. Andrea Pellegrinelli - Rappresentante degli studenti

I documenti prodotti dal Nucleo di Valutazione sono reperibili nel sito internet:

<http://www.unife.it/ateneo/organi-universitari/nucleo-di-valutazione/documenti-del-nucleo>

L'Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza che ha funzioni di supporto al Nucleo di Valutazione è reperibile nel sito internet:

<http://www.unife.it/ateneo/uffici/ripartizioni-audit-interno/ufficio-supporto-nucleo-di-valutazione>

Responsabile: *Dott.ssa Monica Campana* - tel. 0532/293289

Il presente documento è stato approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione del 9 e 10 luglio 2018.

Seconda sezione: Valutazione della performance

Come suggerito dalle LG 2018 sono stati affrontati i seguenti aspetti:

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance
2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance
3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017

1. *Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance*

La presente sezione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV) seguendo le Linee Guida ANVUR 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (di seguito LG 2018) e tenuto conto delle Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della *Performance*, pubblicate dall'ANVUR a luglio 2015, oltre alle note ANVUR del luglio 2'17 "Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca" e del dicembre 2017 "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della *performance* 2018-2020". L'obiettivo è riferire sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della *Performance*, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, evidenziandone i rischi e le opportunità, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La relazione soddisfa la richiesta derivante dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09, in cui è previsto che il Nucleo di Valutazione (nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione) abbia il compito di monitorare "il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora[re] una relazione annuale sullo stato dello stesso", adempimento che viene incluso nell'elaborazione della Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevista dalla L. 370/99 (art. 1), come indicato dall'ANVUR, che, "spinta dai principi di integrazione e semplificazione, già a partire dall'anno 2015 ha richiesto di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV".

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

- Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 dicembre 2016 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2016;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 gennaio 2018 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2018;
- Piano strategico scorcio 2016 e 2017-2019;
- Piano integrato 2017-2019 e successive integrazioni e modifiche
- Piano integrato 2018-2020 e successive integrazioni e modifiche.

Come suggerito nelle LG 2018, l'analisi del Nucleo è stata effettuata utilizzando la Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance S4, allegata alle LG stesse.

Schede di analisi

S4 – Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

Dimensione di analisi	Punti di attenzione
<p>1. Processo di definizione del Piano</p>	<p>1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità? Il processo di redazione del Piano è presidiato dall'Ufficio Programmazione e Controllo che, su indicazione del Pro-Rettore Vicario e del Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contatta direttamente i Delegati del Rettore per raccogliere gli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa a livello di Ateneo, strettamente correlati a quelli indicati nel Piano Strategico; • invia ai responsabili di Ripartizioni ed Uffici la richiesta di proposta di obiettivi individuali (performance individuale) e di obiettivi di struttura (performance organizzativa a livello di struttura); gli obiettivi operativi proposti, che devono essere coerenti con gli obiettivi strategici, vengono esaminati dal Pro-Rettore Vicario e dal Direttore Generale e validati o modificati; • si raccorda con l'ufficio di supporto al RPCT per la definizione degli obiettivi legati al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. <p>Con riferimento alle modalità, attualmente il processo è gestito tramite scambio di e-mail e tenuta di file di riepilogo, per tipologia di performance, relativi a obiettivi, indicatori e target.</p> <p>1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano? (es.: Programma di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Relazione di accompagnamento al Bilancio consuntivo; Bilancio Previsionale; Indagini di contesto, indagini sul clima o sul benessere organizzativo, customer satisfaction, ecc.) Per il Piano 2018-2020, sono stati presi come riferimento i seguenti documenti: Piano di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Documento politiche e qualità, Bilancio di Previsione e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.</p> <p>1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere? In linea generale l'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP, ma si segnalano i seguenti aspetti di miglioramento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è necessario un riallineamento dei tempi di assegnazione degli obiettivi con i tempi di adozione del Piano • è necessario inserire nel Piano tutte le tipologie di obiettivi
<p>2. Integrazione con le strategie</p>	<p>2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati degli obiettivi strategici corredati da indicatori e target? Sì, il Piano Integrato 2017 è stato corredato di 4 allegati: Allegato 1: obiettivi Intero Ente Allegato 3: performance organizzativa intero Ateneo Allegato 4: performance organizzativa – obiettivi di struttura Allegato 5: obiettivi individuali Laddove presente è stato indicato il legame con gli obiettivi del Piano Strategico.</p> <p>2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale? In entrambi i casi gli obiettivi derivano dal Piano strategico, quando sono obiettivi di funzionamento.</p> <p>2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata</p>

	<p>costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?</p> <p>Il Piano Strategico di Ateneo è declinato in visioni (aree strategiche) e missioni; queste ultime rappresentano la guida per realizzare le visioni e descrivono in modo chiaro gli strumenti da utilizzare per programmare gli obiettivi e le azioni per realizzare la strategia.</p> <p>La seconda area strategica o visione è “2. UNIFE DIP-CENTRICA: i Dipartimenti al centro dell’Ateneo” ed è declinata nelle seguenti missioni:</p> <p>2.1. SPAZIO AI DIPARTIMENTI IN UNA VISIONE D’INSIEME: piani autonomi di sviluppo dei dipartimenti nell’ambito di una <i>vision</i> di ateneo che favorisca le sinergie</p> <p>2.2. DIAMO VITA AI NOSTRI MUSEI: sosteniamo e valorizziamo il patrimonio museale del nostro Ateneo</p> <p>2.3. DIFENDIAMO LA QUALITÀ DELLE NOSTRE BIBLIOTECHE: sosteniamo e valorizziamo il patrimonio bibliotecario del nostro Ateneo</p> <p>2.4. RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO</p> <p>2.5. OTTIMIZZIAMO l’utilizzo degli spazi in Ateneo</p> <p>Oltre a questa specifica area strategica, diversi obiettivi strategici trasversali declinati nelle aree della ricerca e della didattica coinvolgono in diversa misura i Dipartimenti e le Facoltà.</p>
<p>3. Integrazione con il ciclo di bilancio</p>	<p>3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)? Nell’allegato 2 del Piano viene indicato, per ciascuna missione di mandato, l’importo approvato nel budget 2017.</p> <p>3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio) Nel Piano non sono indicate responsabilità economiche.</p> <p>3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un’indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli? Nell’allegato 2 del Piano viene indicato, per ciascuna missione di mandato, l’importo approvato nel budget 2017.</p> <p>3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica? No.</p>
<p>4. Pianificazione della performance organizzativa</p>	<p>4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest’ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi? Si riporta quanto indicato nel Piano: “Il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> dell’Università di Ferrara si basa sui tre seguenti livelli di <i>performance</i> collegati tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istituzionale • Organizzativa (intero ente e singole strutture) • Individuale <p>Il rapporto tra i 3 livelli di performance si basa sulla logica a cascata, o della sequenzialità programmatica: le <i>performance</i> istituzionali costituiscono indirizzo per le performance organizzative, le quali a loro volta costituiscono indirizzo per le performance individuali.”</p> <p>4.2 L’interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato</p>

	<p>nel SMVP? L'interpretazione che nel Piano viene data in merito alla <i>performance</i> organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP, anche se va sottolineato che il concetto di <i>performance</i> organizzativa dipartimentale come chiarito nel SMVP non è stato implementato appieno nel Piano.</p>
	<p>4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture? Nel Piano gli obiettivi non sono contenuti in schede singole, ma riportati in formato tabellare in quattro allegati: Allegato 1: obiettivi Intero Ente (<i>performance</i> istituzionale) Allegato 3: <i>performance</i> organizzativa intero Ateneo Allegato 4: <i>performance</i> organizzativa – obiettivi di struttura Allegato 5: obiettivi individuali</p> <p>Se sì: 4.3.1 il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di organizzazione e funzionamento? (Fino a che livello sono presenti delle schede - Direzioni, Aree, UO ecc.?) La funzione delle schede è assolta dalle tabelle presenti negli allegati. Sono contemplate tutte le strutture con l'eccezione dei Dipartimenti quando si fa riferimento alla performance organizzativa, nonostante sia prevista nel SMVP.</p> <p>4.3.2 è indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio? Non è indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio, bensì il ruolo del soggetto cui è assegnato l'obiettivo.</p> <p>4.3.3 è prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate? Nel Piano della Performance 2017 non sono presenti obiettivi legati alle strutture decentrate; ai Segretari di Dipartimento sono stati assegnati obiettivi legati alle attività amministrative. Il Nucleo prende atto che sono stati effettuati progressi verso l'integrazione con la pianificazione presso le strutture decentrate, prevedendo all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che, con riferimento alla ricerca, gli obiettivi generali dell'Ateneo debbano tener conto degli esiti della valutazione, sia negli esercizi periodici (VQR), sia nelle valutazioni e autovalutazioni intermedie rese possibili dal sistema AVA e, nello specifico, dalle Schede Uniche di Ateneo riferite alla Ricerca Dipartimentale (SUA-RD). Nel SMVP stesso è poi indicato che attraverso tali risultanze, sarà possibile definire obiettivi strategici, di Ateneo e di Dipartimento, correlati alla valutazione; a questi ultimi verranno legati obiettivi della componente tecnico - amministrativa. Con riferimento alla didattica è espressamente indicato che la performance relativa all'ambito di azione del Direttore Generale deve contribuire all'assicurazione della qualità prevista dal sistema AVA. Inoltre, nel SMVP è indicato l'utilizzo della Scheda Unica dedicata alla terza missione (SUA_Terza missione), predisposta da ANVUR, per i dati su cui basare la relativa programmazione e valutazione. Il Nucleo di Valutazione come già più volte sottolineato, coglie l'occasione per raccomandare all'Ateneo una particolare attenzione alla definizione prima e al monitoraggio poi della performance organizzativa delle strutture decentrate, anche e soprattutto in raccordo con gli esercizi nazionali di valutazione e la programmazione triennale.</p>

	<p>Il Nucleo auspica che per la prossima annualità l'Ateneo sostenga ed implementi, come indicato nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore dal 1° gennaio 2018, l'integrazione con il sistema AVA, agendo sul fronte degli obiettivi in particolare con riferimento alla performance organizzativa, portando le strutture decentrate e la sede centrale ad un'ottica d'insieme finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni.</p> <p>4.3.4 le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi? Le informazioni riportate negli allegati summenzionati descrivono generalmente gli obiettivi in modo sufficientemente esaustivo.</p> <p>4.3.5 nel caso di una pluralità di obiettivi è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura? Per ciascuna struttura è indicato un solo obiettivo.</p> <p>4.3.6 è indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (obiettivi trasversali)? Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate? Non sono presenti obiettivi trasversali.</p> <p>4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la baseline)? Si riporta quanto indicato nel Piano: "Nel Piano Integrato sono presenti due tipologie di obiettivi: 1. obiettivi operativi attuativi degli obiettivi strategici o di sviluppo, che hanno carattere di discontinuità o novità rispetto alle normali attività ordinarie e hanno un legame diretto con le priorità politiche indicate nel Piano Strategico Triennale dagli organi di governo; 2. obiettivi operativi di funzionamento, volti al mantenimento e/o al miglioramento delle attività ordinarie connesse all'erogazione dei servizi." Per gli obiettivi di funzionamento non è indicata la baseline.</p> <p>4.5 La "filiera" obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare: 4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico? 4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono? 4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi? 4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili? Questo Nucleo apprezza che la performance organizzativa e i relativi obiettivi siano stati declinati a livello di Ateneo, di strutture e individuale. Si rileva altresì che il numero di obiettivi è molto elevato e gli obiettivi stessi, come rilevato anche da ANVUR nel proprio feedback al Piano Integrato 2017-2019 sono enunciati "quasi sempre in modo prolisso, dettagliando le azioni che si intendono svolgere in maniera eccessiva e finendo inevitabilmente nella quasi totalità dei casi a scegliere indicatori dicotomici e target corrispondenti a scadenze temporali. Con riferimento alle fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi, in linea generale sono facilmente accessibili e riscontrabili. Questo Nucleo raccomanda pertanto una semplificazione e una razionalizzazione della filiera obiettivi-indicatori e target.</p>
--	--

	<p>4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall'art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?</p> <p>Nel SMVP sono previsti due momenti di monitoraggio della performance organizzativa, a cura del Direttore Generale, in particolare è prevista la "verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi di sviluppo e/o di funzionamento al 30/04/n e al 31/08/n anche al fine dell'adeguamento degli obiettivi."</p> <p>Il SMVP prevede inoltre a cura del Nucleo-OIV un "Monitoraggio dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento con segnalazione della necessità od opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, al 30/04/n e al 31/08/n.</p> <p>Il Nucleo sottolinea e apprezza che in questo modo nel SMVP è evidente che il compito di monitoraggio resta in primis in capo al CDA, nell'esercizio del suo potere di indirizzo, e al Direttore Generale che monitoreranno autonomamente l'andamento del piano della performance per apportare gli eventuali cambiamenti necessari agli obiettivi o alle azioni poste in essere per raggiungerli.</p>
<p>5. Performance individuale</p>	<p>5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa?</p> <p>La performance organizzativa è variamente considerata nella valutazione della performance individuale, in particolare la performance organizzativa di Ateneo impatta sulla valutazione del direttore Generale, mentre la performance organizzativa delle strutture impatta sul resto del personale.</p> <p>Per i dettagli si rimanda alle pagine da 29 a 34 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.</p>
	<p>5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?</p> <p>I criteri di valutazione della performance individuale sono indicati chiaramente del SMVP, si rileva però che, sulla base di quanto riportato sulla relazione della Performance 2017, diversi sono stati gli aspetti di miglioramento evidenziati.</p> <p>Con riferimento alla performance individuale e al processo di valutazione illustrato nella Relazione sulla Performance 2017, questo Nucleo rileva quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'assegnazione degli obiettivi individuali avviene in tempi notevolmente successivi all'adozione del Piano Integrato, comprimendo il tempo a disposizione per il relativo raggiungimento e comportando la necessità di slittare i tempi di monitoraggio indicati nel SMVP; il Nucleo raccomanda una maggior puntualità nell'assegnazione degli obiettivi e un allineamento con l'adozione del Piano stesso; • dall'analisi delle motivazioni indicate per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi, emerge che non vi è piena consapevolezza della funzione del momento di monitoraggio che, se svolto correttamente e consapevolmente permette la rimodulazione degli obiettivi o comunque consente di portare a supporto documentazione esaustiva circa le motivazioni sottese al mancato raggiungimento degli obiettivi stessi. A tal proposito inoltre si fa presente che in alcuni casi il raggiungimento degli obiettivi dipendeva in ultima istanza da attività di terzi; tale circostanza non pare adeguata, gli obiettivi devono essere formulati in modo tale che l'interessato possa dimostrare indipendentemente il proprio contributo; • il processo di misurazione e valutazione della performance individuale 2017 ha avuto inizio formalmente il 23 gennaio 2018 con la richiesta ai misuratori di

	<p>terminare le rilevazioni entro il 12 febbraio 2018. Ad avviso di questo Nucleo, il tempo a disposizione per un processo delicato come la misurazione delle performance comportamentali non è stato adeguato. Confermando l'opportunità che la misurazione dei comportamenti sia effettuata dal diretto responsabile soggetto interessato, questo Nucleo raccomanda di dare inizio alla procedura in maniera tale da consentire lo svolgimento della fase di misurazione in tempi più congrui.</p> <p>Con riferimento alla "fase di omogeneizzazione" questo Nucleo raccomanda di chiarirne le modalità nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e di informare capillarmente tutti i misuratori sia prima dell'inizio della fase di misurazione a livello formativo/informativo, sia successivamente per qualsiasi modifica che intervenga in seguito all'omogeneizzazione stessa.</p> <p>Con riferimento agli ambiti di miglioramento relativi alla valutazione dei comportamenti indicati nella Relazione sulla Performance 2017, questo Nucleo segnala quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevedere in via generale valori attesi al livello della sufficienza, non risulta coerente con quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance laddove è previsto "Saranno inoltre allegate al Piano Integrato le schede con i valori attesi dei comportamenti organizzativi di tutto il personale; in particolare, ai comportamenti organizzativi ritenuti "prioritari" per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione verrà assegnato un valore atteso compreso nelle fasce più alte. Quindi nell'ambito del Piano Integrato, ad un innalzamento del valore atteso di un comportamento al livello ottimo dovrà corrispondere una diminuzione del valore atteso di altri comportamenti organizzativi ad un livello almeno sufficiente. La valutazione comportamentale ai fini della performance individuale sarà premiata, secondo quanto definito in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa, a seguito del raggiungimento dei valori attesi di tutti i comportamenti, con particolare attenzione a quelli prioritari." • con riferimento all'omogeneizzazione, si raccomanda di fare in modo che detta fase non si concretizzi in un aggiustamento tecnico, ma si configuri come una fase di revisione di tutti i giudizi, successiva alla rilevazione di tutte le misurazioni, al fine di accertare il rispetto e l'applicazione delle metriche in modo uniforme. Tale accorgimento contribuirebbe a creare e rafforzare la cultura e la metodologia comune della misurazione finalizzata alla successiva valutazione.
--	---

Raccomandazioni e suggerimenti sul ciclo della Performance

A livello generale, oltre a quanto sopra indicato per i punti singolarmente trattati, questo Nucleo effettua le seguenti raccomandazioni per i prossimi cicli della performance:

- 1) riservare e mantenere un'attenzione prioritaria alla performance istituzionale come collegamento al piano strategico, inserendo altresì nella performance organizzativa delle strutture obiettivi legati a tutte le attività a livello di dipartimento: didattica, ricerca, terza missione e amministrazione; con riferimento alla programmazione pluriennale, il Nucleo ricorda in particolare l'opportunità di inserire, tra gli altri, miglioramenti attesi riferiti alla posizione dell'Ateneo nella VQR e ai risultati della scheda SUA_RD, oltre a richiamare in modo sintetico i risultati dell'auto-valutazione e dei riesami;
- 2) sostenere e rafforzare l'integrazione con la pianificazione economico-finanziaria, agendo, ad esempio, sull'adozione dei diversi strumenti di pianificazione – budget e piano integrato in primis – per ottenerne il progressivo allineamento anche al fine di una visione organica e completa delle performances complessive dell'Ateneo; sostenere ed implementare, come indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore dal 1° gennaio 2018, l'integrazione con il sistema AVA, agendo

sul fronte degli obiettivi in particolare con riferimento alla performance organizzativa, portando le strutture decentrate e la sede centrale ad un'ottica d'insieme finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni;

- 3) incrementare la leggibilità dei documenti, rendendoli maggiormente snelli e semplici per aumentarne la fruibilità anche da parte dei non addetti ai lavori;
- 4) con riferimento alla valutazione individuale:
 - a. prevedere una più adeguata scansione dei momenti di misurazione e valutazione
 - b. definire nel SMVP le modalità di applicazione della metrica in maniera condivisa e chiara, calibrata rispetto ai diversi soggetti, garantendo altresì un esame dei risultati;
 - c. con riferimento alla fase di omogeneizzazione, aver cura che si configuri come una fase di revisione di tutti i giudizi, successiva alla rilevazione di tutte le misurazioni, al fine di accertare il rispetto e l'applicazione delle metriche in modo uniforme
 - d. intervenire per risolvere tempestivamente la seguente affermazione riportata nella relazione sulla performance "Considerate le criticità sopra evidenziate, si ritiene opportuno considerare la valutazione individuale 2017 ai soli fini di quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 e di non utilizzare tali esiti ai fini dell'art. 17 del medesimo decreto". A tal proposito si ricorda che il D.Lgs. 150/2009 prevede che il rispetto delle disposizioni del Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. Si ricorda inoltre che le disposizioni del titolo III "Merito e premi" recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi; in particolare si rammenta l'art. 18 che prevede "1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. 2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto."

2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Per tale sezione si rinvia all'estratto relativo al 1° oggetto del verbale del 27 giugno 2018 e al documento di validazione pubblicato sul sito d'Ateneo e sul portale della performance.

3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017

Non vi sono state particolari criticità nel processo che ha portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, rilasciato a dicembre 2017. Nel SMVP 2018 è indicato che, con la collaborazione del Nucleo di Valutazione, saranno oggetto di studio e miglioramento nel corso del 2018 i seguenti aspetti:

1. definizione degli indicatori di performance e loro monitoraggio
2. performance dipartimentali
3. coinvolgimento degli utenti interni ed esterni nella valutazione.

In particolare, con riferimento al punto 1, a maggio 2018 (si veda in proposito il verbale della seduta del

Nucleo di Valutazione del 21 maggio 2018) l'Amministrazione ha presentato al Nucleo di Valutazione la bozza di un set di indicatori di performance organizzativa amministrativa che riguardano le seguenti quattro dimensioni: risorse, efficienza, efficacia e impatto. Per ciascuna dimensione sono presenti, in numero variabile, indicatori di diversa tipologia. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di giungere alla definizione di un catalogo di indicatori di performance organizzativa amministrativa, didattica, di ricerca e di terza missione, dal quale ogni anno attingere per valorizzare all'interno del piano integrato gli obiettivi attraverso i quali realizzare le linee definite nel piano strategico. E' stato chiarito che il set di indicatori sarà applicato a tutto l'Ateneo, sia a livello centrale che di dipartimento. Il set di indicatori di tipo amministrativo presentato sarà poi completato dagli indicatori relativi a didattica, ricerca e terza missione già utilizzati nell'ambito del sistema AVA e dei passati esercizi di valutazione VQR, oltre eventualmente a specifici indicatori Dipartimentali, necessari per valorizzare particolari realtà che contribuiscono alla realizzazione delle linee strategiche di Ateneo. Il Nucleo, apprezza l'impianto metodologico e sottolinea la necessità che sia evitato un ribaltamento automatico di tali indicatori, sulla performance individuale, evidenziando che al fine di mantenere la necessaria coerenza tra la performance organizzativa e quella individuale, possono essere utilizzati anche indicatori differenti. Vi è assoluta concordia sul fatto che gli indicatori di impatto, ad esempio, non influiranno sulla performance individuale.

Dal catalogo di indicatori come più sopra definito, nel piano integrato ne confluirà una scelta, a tal proposito il Nucleo consiglia che tale scelta riguardi un numero ridotto per ciascuna dimensione.

L'Amministrazione ha confermato che il Piano Integrato sarà redatto sia a livello di Ateneo sia di Dipartimento; quest'ultimo in particolare potrà aggiungere indicatori specifici oltre a quelli di Ateneo, che garantiscono il confronto.

Il Nucleo ha confermato che l'attività di supporto metodologico del Nucleo sugli aspetti indicati nel SMVP proseguirà nei prossimi mesi, secondo le tempistiche stabilite dall'Amministrazione, ai fini dell'aggiornamento del SMVP stesso per il 2019.