



Università per Stranieri di Perugia
RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – Scadenza 15 luglio 2018

La presente Relazione è redatta secondo le indicazioni formulate dall'ANVUR nelle *Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di valutazione* (maggio 2018) ed è composta di tre sezioni:

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

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

Il ciclo di gestione della performance 2017 si è sviluppato nei passaggi qui di seguito riportati in ordine cronologico:

1. fase di avvio: richiesta ai responsabili di formulare contestualmente le **proposte** degli obiettivi operativi delle strutture e le proposte di budget per il triennio 2017-2019. A tal fine, per semplificare l'attività di previsione e rispondere alle esigenze di dematerializzazione, è stata per la prima volta utilizzata una nuova procedura informatizzata disponibile nell'area riservata al personale tecnico amministrativo (circolare del Direttore Generale del 12/10/2016);
2. fase di **negoziazione** curata dal Direttore Generale nella quale è stata valutata la coerenza e la funzionalità degli obiettivi proposti dalle strutture con le strategie, le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e la pianificazione della prevenzione della corruzione e trasparenza;
3. ricezione del "**Feedback al Piano integrato 2016-2018**" dell'ANVUR nel mese di gennaio 2017. Nel documento l'Agenzia indica le seguenti aree di miglioramento: "*l'integrazione del ciclo di gestione della performance con la pianificazione economico-finanziaria appare embrionale; l'integrazione con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza non si sviluppa nella definizione di specifici obiettivi strategici e operativi; non è possibile desumere la partecipazione del personale - né dirigente né docente - nella redazione del Piano, e neppure, con riferimento al personale docente, nella pianificazione degli obiettivi di performance organizzativa; assenza di indicatori e target collegati agli obiettivi specifici del DG; a ciascun responsabile di Area (responsabili di I livello) è assegnato un unico obiettivo operativo generico, cui è associato un target del 100%; anche la quasi totalità degli obiettivi operativi dei responsabili di II livello presenta un target percentuale fissato al 100%, indizio di una pianificazione tendenzialmente ripiegata (con alcune eccezioni) sulle attività ordinarie.*" Nel documento sono, inoltre, segnalate alcune ridondanze nel testo, la presenza di obiettivi prevalentemente collegati a funzioni di ordinaria amministrazione rispetto a quelli collegati a didattica - ricerca - terza missione, l'assenza di obiettivi trasversali, alcune sovrapposizioni nei contenuti tra Piano e SMVP e la mancanza dei prototipi delle schede di valutazione dei responsabili di struttura;
4. **revisione** dell'assetto degli obiettivi organizzativi, seppure in stato ormai avanzato di definizione, al fine di intervenire sulle aree di miglioramento segnalate nel Feedback dell'ANVUR. La revisione ha riguardato principalmente:
 - aspetti formali: sintesi, inserimento di collegamenti ipertestuali, ove opportuno, ed eliminazione di contenuti ridondanti (es. citazioni, ripetizioni); evitare ambiguità terminologiche (ad es. nell'uso dei termini "obiettivo" o "azione"); evitare sovrapposizioni di contenuti con l'SMVP;
 - la individuazione di macro-obiettivi operativi direttamente collegati alle strategie e trasversali rispetto alle strutture, ricondotti alla responsabilità ultima del Direttore Generale o del Dirigente;
 - il miglioramento del collegamento tra obiettivi e risorse, seppure il "performance budgeting" resti ancora lungi dall'essere pienamente attuato;
 - revisione di indicatori e target della performance generale d'Ateneo e degli obiettivi operativi;
 - esplicitazione di indicatori e target e di un sistema di pesatura per gli obiettivi del Direttore Generale;



- miglioramento nella descrizione delle modalità di partecipazione del personale alla definizione degli obiettivi operativi.
Il recepimento delle indicazioni dell'ANVUR ha anche comportato una revisione del SMVP, al quale, ad esempio, sono stati allegati i modelli delle schede di valutazione dei responsabili di struttura;
- 5. il **NdV**, nella riunione del 15/03/2017, ha espresso **parere positivo**, per quanto di competenza, sull'aggiornamento del SMVP e sul Piano Integrato 2017-2019, frutto della predetta revisione, rilevando il permanere di un'area di miglioramento in merito alle "soglie di riferimento per la misurazione della capacità di valutazione e la differenziazione dei giudizi dei valutatori" e auspicando che il "Feedback al Piano Integrato 2016-2018" e il "Piano Integrato 2017-2019" fossero "oggetto di approfondita discussione e condivisione nelle adunanze degli organi accademici, così da rendere maggiormente consapevole il personale docente del proprio ruolo nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.";
- 6. **approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (aggiornamento aprile 2017) e del **Piano Integrato 2017-2019**, con delibere del CdA del 03/04/2017;
- 7. svolgimento, nel mese di luglio 2017, del **monitoraggio intermedio**, finalizzato a verificare il grado di realizzazione e la fattibilità degli obiettivi assegnati alle strutture per l'anno 2017, previsto dal SMVP in capo al Direttore Generale, con il supporto del Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione;
- 8. **avvio** del processo, conclusosi nel 2018, della **valutazione della performance organizzativa e individuale**, con nota prot. n. 9558 del 10/11/2017;
- 9. **parere vincolante del Nucleo di Valutazione**, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, in merito all'ulteriore aggiornamento del **SMVP** (vedi punto che segue), ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 (riunione del 12/12/2017);
- 10. **approvazione**, con delibere del CdA del 19/12/2017, **del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (aggiornamento dicembre 2017) e del **Piano Integrato 2017-2019** (aggiornamento dicembre 2017). Gli aggiornamenti di dicembre 2017 sono stati finalizzati a: recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017, formalizzare gli esiti del monitoraggio intermedio con riguardo all'assetto degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative e integrare la valutazione dei CEL di madrelingua italiana, in applicazione del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo sottoscritto in data 04/05/2016 concernente i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) di madre lingua italiana dell'Università per Stranieri di Perugia;
- 11. **approvazione** della **Relazione Integrata 2017**, con delibera del CdA del 21/06/2018;
- 12. **validazione** della **Relazione Integrata 2017** da parte del NdV nella riunione del 27/06/2018;
- 13. **pubblicazione** della **Relazione Integrata 2017** nel sito web di Ateneo entro il 30/06/2018, ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. b), del citato D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

Come suggerito dall'ANVUR nelle citate Linee guida, al fine di illustrare il funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance, si è utilizzata la "**Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance**" ivi proposta, che si riporta compilata qui di seguito:



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
1. Processo di definizione del Piano	<p><i>1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità.</i></p> <p>Dalla lettura del Piano Integrato 2017-2019 si evince che il processo di definizione degli obiettivi ha avuto inizio nel 2016, contestualmente al processo di redazione del bilancio di previsione 2017.</p> <p>La formulazione delle proposte degli obiettivi operativi è avvenuta, ai vari livelli, in accordo con il superiore gerarchico (Capo Area, Dirigente, DG) e con il concorso della componente accademica. Quest'ultimo si è espletato principalmente nei seguenti ambiti: la definizione delle proposte degli obiettivi operativi delle strutture autonome (Dipartimento e CVCL), alla quale hanno contribuito i rispettivi Direttori; la formulazione degli obiettivi operativi connessi alla progettualità sviluppata dall'Ateneo nell'ambito della PRO3 2016-2018; la definizione degli obiettivi delle strutture amministrative la cui operatività è svolta a stretto contatto con docenti delegati del Rettore, ad esempio nei settori della ricerca, delle relazioni internazionali e dei corsi di lingua e cultura italiana.</p> <p>Alla fase di formulazione delle proposte, è seguita una fase di negoziazione curata dal Direttore Generale nella quale è stata valutata la coerenza e la funzionalità degli obiettivi proposti dalle strutture con le strategie, le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e la pianificazione della prevenzione della corruzione e trasparenza. A seguito della ricezione, nel mese di gennaio 2017, del Feedback dell'ANVUR sul Piano Integrato 2016-2018, il Direttore Generale ha ulteriormente rivisto l'assetto degli obiettivi organizzativi cercando di intervenire sulle aree di miglioramento segnalate: tale revisione ha comportato una nuova fase di confronto e negoziazione con tutti gli attori coinvolti, sia in ambito amministrativo (responsabili di servizio, U.O. e U.S., capi area e Dirigente), sia della componente accademica. Il Piano Integrato 2017-2019, approvato dal CdA nella seduta del 03/04/2017, ha quindi recepito le indicazioni formulate dall'ANVUR nel proprio feedback.</p> <p><i>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.)</i></p> <p>I contenuti del Piano sono correlati ai seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Piano Strategico 2016-2018, che integra anche la PRO3 2016-2018 ai sensi del D.M. 635/2016;- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 – 2019;- Bilancio Unico di Previsione 2017;- Feedback al Piano Integrato 2016-2018 dell'ANVUR;- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (aggiornamenti di aprile 2017 e dicembre 2017);- Nucleo di Valutazione: Relazione annuale 2015 (redatta nel 2016) – sezione Valutazione della performance e Documento di Validazione della Relazione sulla Performance, anno di riferimento 2015, del 9/09/2016;- Indagine sul benessere organizzativo 2015.



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
	<p>Ai fini della misurazione della performance generale di Ateneo, sono stati inoltre introdotti indicatori derivanti dall'allegato E "Indicatori di valutazione periodica di sede e di corso" al DM 987/2016 e dalla Programmazione Triennale delle Università 2016-2018 (PRO3), ai sensi del D.M. 635/2016 e s.m.i.; ad essi sono stati affiancati indicatori di bilancio derivanti dal D.Lgs. 49/2012.</p> <p>Sono stati, infine, utilizzati i risultati delle indagini di customer satisfaction realizzate nell'ambito del progetto Good Practice quali indicatori di risultato per obiettivi organizzativi assegnati alle strutture.</p> <p><i>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?</i></p> <p>L'iter descritto nel Piano Integrato 2017-2019 (di seguito "Piano") per la redazione dello stesso risulta coerente con quanto indicato nel SMVP per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none">- il soggetto che ha curato la redazione e l'aggiornamento del Piano: il Direttore Generale (vedi sopra punto di attenzione 1.1);- il soggetto che ha curato, nel mese di luglio 2017, il monitoraggio intermedio sul grado di realizzazione e sulla fattibilità degli obiettivi assegnati alle strutture: il Direttore Generale;- il collegamento tra gli obiettivi e le risorse: negli allegati 3 e 4 al Piano, agli obiettivi operativi è stato affiancato, ove possibile, la corrispondente previsione di budget; nell'allegato n. 4 al Piano, inoltre, per ogni obiettivo operativo sono state quantificate le risorse previste in termini di ore/uomo. Il performance budgeting resta, tuttavia, ancora un terreno di miglioramento futuro;- il processo logico a cascata che, partendo dalle strategie definite nel Piano strategico 2016-2018, ha portato alla programmazione delle linee di sviluppo dell'attività amministrativa (macro-obiettivi operativi) e degli obiettivi operativi assegnati alle strutture amministrative;- il panel di indicatori, collegati agli obiettivi strategici, individuati nel Piano ai fini della misurazione della performance generale di Ateneo. <p>Il Piano Integrato 2017-2019 è stato approvato dal CdA in data 03/04/2017, successivamente alla scadenza prevista nel SMVP (31 gennaio). Nelle premesse del Piano è evidenziato che, a seguito della ricezione del Feedback dell'ANVUR nel mese di gennaio 2017, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno sviluppare una riflessione sulle indicazioni ricevute ed intervenire già da subito sulle aree di miglioramento segnalate attraverso una revisione dei contenuti del documento, seppure questo si trovasse già nella fase conclusiva di redazione.</p> <p>Del ritardo nell'adozione del Piano e della motivazione il NdV ha preso atto nella citata riunione del 15/03/2017: "Con riferimento al "Piano Integrato 2017-2019", premesso che il suddetto documento, secondo quanto previsto dall'ANVUR, funge anche da "Piano della performance" di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 150/2009, la cui adozione da parte del Consiglio di Amministrazione è prevista entro il 31 gennaio di ogni anno, il Nucleo di Valutazione prende atto che la Direzione Generale ha correlato il differimento temporale nella presentazione al Consiglio di Amministrazione con il pronto recepimento delle proposte di miglioramento esplicitate dall'ANVUR nel "Feedback al Piano Integrato 2016-2018"."</p>



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
2. Integrazione con le strategie	<p><i>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?</i></p> <p>Il secondo capitolo del Piano è dedicato all'inquadramento strategico di Ateneo e descrive il processo logico che dalla pianificazione strategica ha portato alla programmazione operativa.</p> <p>Al Piano è, inoltre, allegato (allegato 1) il prospetto di dettaglio delle strategie definite nel Piano Strategico 2016-2018. Quest'ultimo individua nove linee strategiche di sviluppo, specificamente riguardanti le missioni istituzionali della didattica, della ricerca e della terza missione, oppure ambiti che esplicano la propria rilevanza trasversalmente rispetto a queste; le linee strategiche sono, poi, declinate in specifici obiettivi, a loro volta tradotti in singole azioni strategiche, per ognuna delle quali sono individuati il Presidio Politico/Responsabile del monitoraggio e uno o più indicatori di risultato.</p> <p>A tali indicatori non sono associati dei target.</p> <p><i>2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?</i></p> <p>La coerenza della programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale con le strategie è determinata dal processo logico a cascata che dalla pianificazione strategica ha portato alla programmazione operativa, descritto nel capitolo 2 del Piano Integrato 2017-2019 (di seguito "Piano").</p> <p>Essa è, inoltre, evidenziata nei seguenti allegati al Piano:</p> <ul style="list-style-type: none">- Allegato 2 - Indicatori della performance generale d'Ateneo 2017-2019: per ogni indicatore è riportata la linea strategica e l'obiettivo strategico di riferimento;- Allegato 3 - Macro-Obiettivi operativi 2017-2019: per ogni macro obiettivo sono riportati gli obiettivi strategici a cui è collegato. <p><i>2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?</i></p> <p>La definizione delle strategie nel Piano Strategico 2016-2018 non è declinata a livello di strutture decentrate; l'Università per Stranieri di Perugia si caratterizza, peraltro, come Ateneo di piccole dimensioni con tre sole strutture decentrate: un unico Dipartimento, il CVCL e il Centro Warredoc.</p> <p>Dalla lettura del Piano Strategico 2016-2018 si evince che le strutture decentrate hanno concorso alla definizione delle strategie, sia in quanto integrate nell'analisi di SWOT, sia attraverso la partecipazione dei propri Direttori alla definizione delle strategie.</p>



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
3. Integrazione con il ciclo di bilancio	<p><i>3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?</i></p> <p>Nella Presentazione del Piano Integrato 2017-2019 (di seguito "Piano") si fa riferimento al fatto che la dimensione "integrata" del documento attiene anche alla necessaria coerenza tra la performance, le missioni istituzionali e la programmazione economico-finanziaria dell'Università.</p> <p>Nel capitolo 1 del Piano, che fornisce un quadro di sintesi delle attività istituzionali, sono inseriti link a: <i>Bilancio unico di previsione 2017-2019, Bilanci consuntivi e Indicatori di bilancio 2015</i> (https://ba.miur.it).</p> <p>Nel capitolo 2 del Piano viene spiegato come, nel passaggio dalla pianificazione strategica alla programmazione operativa, sia stata perseguita la coerenza con la programmazione economico-finanziaria.</p> <p><i>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)</i></p> <p>Non vi è un collegamento esplicito tra attribuzione di budget e obiettivi di performance.</p> <p><i>3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?</i></p> <p>Il richiamo alle risorse economiche previste per il conseguimento di alcuni degli obiettivi è stato riportato negli allegati 3 e 4 al Piano Integrato 2017-2019, rispettivamente riferiti ai macro-obiettivi e agli obiettivi operativi.</p> <p><i>3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?</i></p> <p>Non vi sono riferimenti alla contabilità analitica.</p>
4. Pianificazione della performance organizzativa	<p><i>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?</i></p> <p>La performance istituzionale viene denominata "performance generale" di Ateneo e viene misurata attraverso un panel sintetico di 17 indicatori, direttamente connessi agli obiettivi strategici dell'Ateneo. I risultati della performance generale di Ateneo concorrono alla misurazione della performance del Direttore Generale.</p> <p>Con il termine "performance organizzativa" nel Piano si fa riferimento alle linee di sviluppo dell'attività amministrativa ("macro-obiettivi") ed agli obiettivi operativi assegnati alle strutture amministrative.</p> <p>I macro-obiettivi, in quanto articolati in più obiettivi operativi, sono realizzati attraverso il concorso di più strutture amministrative: essi sono ricondotti alla responsabilità ultima del Direttore Generale (del quale concorrono a misurare la performance) e del Dirigente, quest'ultimo in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>A tutte le strutture amministrative dell'Ateneo sono stati assegnati obiettivi operativi; la responsabilità di questi è ricondotta ai responsabili delle strutture stesse (per i quali concorrono a determinare i risultati di performance individuale).</p>



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
	<p>A tutti i capi area è, inoltre, assegnato un obiettivo generale di monitoraggio e coordinamento della realizzazione degli obiettivi dell'area (il cui risultato concorre a determinarne i risultati di performance individuale).</p> <p><i>4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?</i> La performance organizzativa appare coerente con quanto previsto nel SMVP (vedasi cap. 5 "La valutazione della performance organizzativa" del SMVP).</p> <p><i>4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?</i> Nel Piano non sono presenti schede dedicate alle singole strutture. L'allegato 4 al Piano contiene l'elenco complessivo degli obiettivi operativi ordinato per struttura, ovvero l'elenco di tutte le strutture con accanto l'indicazione degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna di esse. Nella tabella non sono riportati i nominativi dei responsabili, né quelli del personale afferente alle strutture.</p> <p><i>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)?</i> Non c'è una distinzione tra obiettivi di funzione e obiettivi di progetto.</p> <p><i>4.5 La "filiera" obiettivi-indicatori-target è di buona qualità?</i> <i>In particolare:</i> <i>4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?</i> <i>4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono?</i> <i>4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?</i> <i>4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?</i></p> <p>Nel Piano è specificato che per quanto riguarda indicatori e target associati agli obiettivi operativi, questi sono stati scelti in accordo con i responsabili delle strutture interessate, avendo principalmente riguardo ai seguenti aspetti: adeguatezza ai fini della misurazione del risultato; possibilità di verificare il risultato in maniera oggettiva; rilevanza rispetto alle esigenze gestionali a cui l'assegnazione dell'obiettivo risponde; disponibilità delle fonti per la verifica del valore dell'indicatore. I target associati agli indicatori ne rappresentano il valore atteso al termine del periodo di riferimento e sono stati formulati in relazione all'attività amministrativa programmata per l'anno 2017 e, in alcuni casi, con proiezione anche sul biennio 2018-2019.</p> <p>La filiera obiettivi-indicatori-target rappresenta a livello di sistema un terreno di miglioramento, di cui si è trattato in occasione della <i>Giornata di incontro con i Nuclei di Valutazione e gli Uffici di supporto</i> tenutasi all'ANVUR il 09/02/2018. L'Agenzia ha preannunciato un aggiornamento delle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance nel quale fornirà indicazioni al riguardo, anche corredate da esempi e casistiche.</p> <p>Rappresenta una buona pratica la modalità di redazione dell'allegato 2 al Piano Integrato 2017-2019, relativo agli indicatori della performance generale di Ateneo,</p>



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
	<p>nel quale sono espressamente indicate le fonti di riferimento per la misurazione degli indicatori.</p> <p><i>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?</i></p> <p>Il SMVP prevede che l'Amministrazione, entro il mese di luglio di ogni anno, proceda ad una misurazione e verifica delle percentuali intermedie di raggiungimento degli obiettivi; tale monitoraggio è curato dal Direttore Generale, con il supporto del Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione.</p> <p>Nel Piano Integrato 2017-2019, a tutti i capi area è, inoltre, assegnato un obiettivo generale di monitoraggio e coordinamento della realizzazione degli obiettivi dell'area.</p>
5. Performance individuale	<p><i>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?</i></p> <p>La misurazione della performance organizzativa concorre alla misurazione della performance individuale del Direttore Generale, del Dirigente e dei responsabili di posizione organizzativa come di seguito indicato:</p> <p>a. concorre alla misurazione della performance del Direttore Generale la realizzazione dei 9 macro-obiettivi operativi di cui all'allegato 3 "Macro - obiettivi 2017-2019" del Piano Integrato 2017-2019 (di seguito "Piano"), per i quali è indicato come responsabile il DG: a tal fine un macro-obiettivo si intende realizzato se per almeno il 70% degli obiettivi operativi in cui esso è articolato, è raggiunto il livello target. Tale elemento ha un peso pari al 70% nella valutazione del DG, alla quale concorrono anche i risultati della performance generale di Ateneo di cui all'allegato 2 al Piano (peso 20%) e la efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture, intesa come significativa differenziazione dei giudizi (peso: 10%);</p> <p>b. concorrono, nella misura del 70%, alla misurazione della performance del Dirigente i risultati degli obiettivi operativi delle strutture di diretta responsabilità (CVCL e Area Servizi Generali) e del macro-obiettivo operativo "Prevenzione della corruzione e trasparenza". La misurazione della performance del Dirigente è per il restante 30% determinata dalla valutazione delle competenze, con riferimento alla scheda di comportamento allegata al Piano, che individua le competenze valutate e i livelli attesi per il 2017 (allegato 5 al Piano). Ai fini del calcolo dei risultati è utilizzato il modello di scheda di valutazione del Dirigente allegato al SMVP (all.1);</p> <p>c. concorrono, nella misura del 60%, alla misurazione della performance dei responsabili di struttura (area, servizio, U.S. e U.O.) i risultati degli obiettivi operativi delle strutture di diretta competenza. La misurazione della performance è per il restante 30% determinata dalla valutazione delle competenze, con riferimento alla scheda di comportamento allegata al Piano, che individua le competenze valutate e i livelli attesi per il 2017 (allegato 5 al Piano). Ai fini del calcolo dei risultati sono utilizzati i modelli di scheda di valutazione allegati al SMVP (all.1).</p>



Dimensioni di analisi	Punti di attenzione
	<p>Dalla lettura del Piano si evince, infine, che i risultati organizzativi della struttura di appartenenza rilevano ai fini della corresponsione dell'indennità di produttività collettiva di tutto il PTA, sia con incarichi e che senza.</p> <p><i>5.2 I criteri di valutazione della performance individuale sono chiaramente indicati nel SMVP?</i></p> <p>Nel SMVP sono definiti i criteri generali che trovano, poi, specifica declinazione all'interno del Piano Integrato.</p> <p>Ad esempio, nel SMVP si fa riferimento alle schede di valutazione delle competenze, delle quali si spiegano l'uso e i contenuti; le singole schede, nelle quali sono definiti i comportamenti valutati e i punteggi attesi nell'anno di riferimento per le diverse categorie di personale, sono invece allegate al Piano Integrato.</p>

2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance (Sezione facoltativa)

La Relazione Integrata 2017 è stata approvata con delibera del CdA del 21/06/2018; essa è stata successivamente validata dal NdV nella riunione del 27/06/2018 e pubblicata nel sito web di Ateneo entro il 30/06/2018, ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. b), del citato D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

Nelle note allegate al documento di validazione il NdV ha rilevato quanto segue:

"Il Nucleo di Valutazione ha quindi esaminato la Relazione Integrata 2017, con l'ausilio delle consuete carte di lavoro, e ha riscontrato:

- *coerenza rispetto ai contenuti dei documenti del ciclo della performance, del Piano Strategico e del Bilancio d'esercizio 2017;*
- *conformità rispetto alle linee guida, alla nota di indirizzo dell'ANVUR e alla normativa vigente, anche con riferimento alla previsione dell'art. 14, comma 4, lettera c), come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, quanto alla «forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali».*

In particolare, quest'ultimo riscontro di coerenza è avvenuto in prima applicazione, non essendoci state specifiche indicazioni da parte dell'ANVUR, del Dipartimento della Funzionale Pubblica o del Legislatore sull'interpretazione da dare al dispositivo, ad esempio nella specifica richiesta che il documento sia redatto in una forma «chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali»."

3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 (Sezione facoltativa)

Dalla documentazione esaminata si evince quanto segue in merito all'applicazione delle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 in relazione al ciclo della performance 2017:

- nel mese di dicembre 2017 il SMVP è stato aggiornato al fine di recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017: il documento è stato approvato con delibera del CdA del 19/12/2017, previo parere vincolante espresso dal NdV, nelle sue funzioni di OIV, nella riunione del 12/12/2017.
- Ad esempio: sono state descritte le modalità di partecipazione degli utenti alla valutazione della performance organizzativa; è stato previsto l'aggiornamento annuale del SMVP entro il 31 dicembre, e il previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione; è stato previsto che la Relazione Integrata entro il 30 giugno di ogni anno venga non solo approvata, ma anche validata dal NdV e pubblicata nel sito web



istituzionale; è stato previsto che il NdV verifichi l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- sono state rispettate per la Relazione Integrata 2017 le nuove tempistiche che prevedono, successivamente all'approvazione da parte del CdA, la validazione del NdV e la pubblicazione entro il 30 giugno di ogni anno.

L'applicazione delle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 è ravvisabile anche nel ciclo della performance 2018:

- l'adozione del Piano Integrato 2018-2020 è avvenuta tardivamente rispetto alla scadenza stabilita per il 31 gennaio 2018: tale ritardo è stato motivatamente comunicato all'ANVUR e al NdV come previsto all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009;
- nel Piano Integrato 2018-2020 è stata potenziata la partecipazione degli utenti alla valutazione della performance organizzativa, già presente nel Piano Integrato 2017-2019. Nel Piano Integrato 2018-2020 è stato infatti confermato il macro obiettivo di "Consolidamento e miglioramento della customer satisfaction"; è, inoltre, stato assegnato a tutti i capi area (ad eccezione dell'Area Affari Legali) un obiettivo di "Consolidamento e miglioramento degli standard di qualità dei servizi e della customer satisfaction di pertinenza dell'Area"; sono, infine, stati assegnati specifici obiettivi finalizzati all'introduzione di sistemi di rilevazione della soddisfazione degli utenti nei settori della certificazione linguistica e corsi di lingua.