



Al Magnifico Rettore
dell'Università per Stranieri di Perugia
Prof. Giovanni Paciullo
SEDE

e p.c. Al Direttore Generale
dell'Università per Stranieri di Perugia
dott. Cristiano Nicoletti
SEDE

A.N.A.C. – Autorità Nazionale AntiCorruzione
e per la valutazione e la trasparenza delle
amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32
00186 - Roma

ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca
Piazza Kennedy, 20
00144 - Roma

Documento di validazione della relazione sulla performance

- A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012 e 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2012 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 novembre 2013, con deliberazione n. 1, e inviata al Nucleo di Valutazione in data 20 dicembre 2013.
- B. Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione attraverso accertamenti, verifiche, richiesta di informazioni alla Direzione Generale, tenendo conto, in particolare, della documentazione alla quale si fa più dettagliato riferimento nelle carte di lavoro conservate agli atti e nelle Annotazioni al presente Documento che seguono. Il Nucleo di Valutazione ha altresì tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il Monitoraggio della CIVIT sul Piano della Performance e sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
 - la Relazione del Nucleo di Valutazione, nella precedente composizione, sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni con riferimento al ciclo della performance precedente (anno 2012) approvata in data 3 giugno 2013.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo contenute in apposita carta di lavoro, sono conservate in formato elettronico e cartaceo negli archivi del Servizio Organi Collegiali, Elezioni, NdV, Statistiche.
- D. Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia valida la relazione sulla performance.

Perugia, 31 gennaio 2014

Il Segretario
prof.ssa Valeria Ruggiero

Il Coordinatore
prof.ssa Floriana Calitti

NOTE AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SULLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2012

Premessa

Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia premette che, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, la «Relazione sulla Performance è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo della Performance». In dettaglio, e sulla base delle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati in corso d'anno indicandone le cause e le misure correttive.

Inoltre, il D.Lgs. n. 33/2013 prevede, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", anche la presentazione di tale Relazione, e del Piano della Performance, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate sulla trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 (articolo 14, comma 4, lettera e), e facendo riferimento alle Linee guida per la Validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance (Delibera CIVIT n. 6/2012), si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione sulla Performance 2012 e, tenendo conto che l'anno 2012 è stato un momento di avvio del ciclo della performance, è giunto alla Validazione della Relazione stessa.

Il Nucleo di Valutazione ha verificato i contenuti di una serie di documenti:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Mappa strategica del 2012-2014;
- Statistica studenti iscritti e immatricolati italiani e stranieri (nuovi corsi di Laurea/Laurea magistrale di cui al DM 270/2004) relativi agli anni accademici 2009/2010; 2010/2011; 2011/2012; 2012/2013; 2013/2014;
- Descrizione delle attività in relazione agli obiettivi di struttura;
- Autovalutazione dei risultati conseguiti nel 2012 dei Responsabili dei Servizi/Unità rispetto all'anno 2011, con riferimento alle seguenti aree di miglioramento: Contenimento dei costi; Orientamento agli utenti; Orientamento al risultato; Motivazione dei collaboratori; Efficienza gestionale; Clima organizzativo; Rispetto di regole e procedure; Innovazione organizzativa;
- Relazione tecnica relativa al bilancio consuntivo 2012.

Anche dai nuovi documenti acquisiti, richiesti nella riunione di insediamento del Nucleo di Valutazione dell'8 gennaio 2014, non sempre risultano chiari, in relazione alla mappa strategica, gli obiettivi formulati e la loro descrizione. Spesso gli obiettivi di struttura assegnati al personale appaiono legati alla routine del lavoro piuttosto che all'innovazione organizzativa. Non sempre risultano evidenti le azioni poste in essere e gli indicatori utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione, pur validando la relazione, ritiene comunque opportuno indicare alcune aree di miglioramento su cui l'Ateneo può puntare per ottimizzare il Ciclo della Performance e rendere ancor più efficace la redazione della Relazione sulla Performance, sulla base di una maggiore articolazione e chiarezza dei punti di forza e di debolezza.

Aree di miglioramento

- Sviluppare ulteriormente l'analisi e la descrizione del contesto interno ed esterno di riferimento raccogliendo e sistematizzando dati sull'evoluzione della domanda sull'andamento del mercato del lavoro con specifico riferimento al contesto regionale e nazionale;
- giungere alla produzione di una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders;
- impegnare l'Amministrazione, e tutti i soggetti che partecipano al processo, al mantenimento delle tempistiche previste per il Ciclo della Performance, al recupero dei "tempi";
- approfondire, con riferimento, in particolare, agli obiettivi strategici, gli aspetti relativi alla definizione di indicatori di risultato e di livelli di performance;



- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere sia a livello di Amministrazione Centrale che a livello di altre strutture;
- esplicitare in modo chiaro gli obiettivi gestionali mediante analisi congiunte e approfondimenti condivisi a livello di Direzione Generale;
- riflettere sui risultati di molti dei valori relativi all'autovalutazione dei responsabili di struttura che eguagliano l'eccellenza e spesso la superano. Questa situazione, ampiamente diffusa, può avere diverse cause che si possono però, semplificando, far risalire a:
 - una errata definizione di obiettivi e indicatori: si suggerisce, al riguardo, un'attenta analisi per evitare una "vanificazione" della misurazione e valutazione/autovalutazione;
- mettere a sistema nell'ambito del ciclo di gestione della performance, anche le fasi di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati, per definire eventuali azioni di ripianificazione;
- accelerare la costruzione di un sistema informativo integrato affidabile, per la misurazione dei vari processi e per riuscire a sviluppare un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a: obiettivi, indicatori e andamento dei risultati;
- rendere esplicito, e quindi trasparente, il meccanismo che consente di collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato o di responsabilità;
- indicare e assegnare, per quanto riguarda il Programma Triennale della Trasparenza, obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento e il feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e l'integrità. Si sottolinea, inoltre, la necessità di un attento monitoraggio delle attività necessarie per gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e di una maggiore attenzione alla definizione dei tempi di realizzazione di tali attività.

Il Nucleo di Valutazione, ricorda, infine, che è necessario procedere alla prevista applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione a tutto il personale con responsabilità dell'Amministrazione Centrale e delle strutture, nonché al restante personale, in modo da predisporre e applicare un Piano delle Performance che riguardi, in modo unitario, le diverse componenti organizzative dell'Ateneo.