

Sezione seconda “Valutazione della performance”

Nella presente sezione il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall’Università di Perugia nel 2014 nell’ambito del Ciclo della Performance, mettendone in luce (in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità) i punti di forza e di debolezza (ai sensi di quanto disposto dall’art.14, c.4 lett. a, del D. Lgs. n. 150/2009). In particolare, in osservanza delle specifiche Linee guida dettate dall’ANVUR per il 2015, sono sviluppate le seguenti sottosezioni: attività svolte dal NdV in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per l’anno 2014; recepimento della nuova prospettiva di gestione integrata e prime reazioni dell’Ateneo.

Il “Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni” dell’Amministrazione è costituito dai seguenti ambiti: Ciclo della Performance; Ciclo della Trasparenza e Integrità; Prevenzione della corruzione. Per ognuno degli ambiti il Nucleo di Valutazione, nello svolgimento delle sue funzioni di OIV, nell’anno 2014, ha continuato ad attenersi alle linee guida tracciate dall’Autorità Nazionale AntiCorruzione – ANAC (ex CiVIT) come indicato dall’ANVUR in data 11 novembre 2013 e, successivamente, dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 19 agosto 2014, a seguito dell’entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90. In allegato è presentato il prospetto degli adempimenti per ognuno degli ambiti, con l’indicazione dei soggetti coinvolti e delle scadenze di riferimento ([Allegato II](#) – “Adempimenti del Nucleo di Valutazione”).

1 - Attività svolte dal NdV in funzione di OIV per l’anno 2014

1.1 – Ciclo della Performance

Gran parte della documentazione relativa alla gestione del Ciclo della Performance dell’Ateneo di Perugia è consultabile presso il Portale della Trasparenza:

<http://consultazionebanchedati.portaletrasparenza.it/performance>

Per quanto riguarda la valutazione della performance, in attuazione di quanto disposto dall’art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l’Università degli Studi di Perugia, con delibera del CdA in data 24 maggio 2011, ha adottato in via sperimentale per l’anno 2011 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), così come approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 6 aprile 2011. Successivamente, l’aggiornamento normativo intervenuto ha determinato una sostanziale sospensiva degli effetti economici conseguente all’applicazione degli strumenti di differenziazione della valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale individuati dal SMVP. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Ateneo di Perugia non è stato quindi varato in via definitiva ed è consultabile all’indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Il Nucleo di Valutazione nell’anno 2014 non è stato investito del monitoraggio di I livello sull’avvio del Ciclo della Performance 2014-2016, previsto ai sensi della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013, in quanto l’Ateneo ha ritenuto sufficiente provvedere ad uno scorrimento del Piano della Performance 2013-2015 adottato dal CdA in data 29 maggio 2013, revisionato in data 3 dicembre 2013 e poi aggiornato in data 23 luglio 2014.

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 aprile 2014, ai sensi della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013 (allegato 2), ha approvato la scheda “Monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso”, appurando che l’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per l’anno 2014 è stata effettuata esclusivamente per il personale dirigente e in riferimento allo scorrimento del Piano delle Performance 2013-2015.

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 aprile 2014, ai sensi dell’art. 20, c. 2 lett. e) dello Statuto di Ateneo, ha acquisito la relazione sull’attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, progetti e obiettivi strategici definiti dagli organi di governo, che il Direttore Generale presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione. La relazione, sulla base della quale il Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, delibera sul conseguimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale, è stata giudicata idonea per l’applicazione di un sistema di misurazione della performance dei dirigenti in linea con quello suggerito dal Nucleo di Valutazione, sopra citato.

Il Nucleo di Valutazione nelle sedute del 27 gennaio 2014, del 26 febbraio 2014 e del 28 aprile 2014, ai sensi dell’art. 14, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede la realizzazione di indagini sul personale dipendente a cura degli OIV volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ha condotto l’indagine 2014 (sull’anno 2013) e ne ha elaborato i dati. I risultati delle indagini sono pubblicati nell’apposita sezione web sotto specificata “Amministrazione trasparente” come prescritto dall’art. 20, c.3, del D. Lgs. 33/2013, provvedendo alla contestuale trasmissione all’ANAC (l’applicativo dal 2015 è gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica):

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 19 maggio 2014, ai sensi dell’art. 14, c. 4 lett. a, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013 (allegato 1), ha approvato la “Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, relativa al Ciclo della Performance precedente - anno 2013”. Le relazioni annuali sono consultabili all’indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-dell-oiv-sul-funzionamento-complessivo-del-sistema-di-valutazione-trasparenza-e-integrita-dei-controlli-interni>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 23 settembre 2014 non ha potuto procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2013, prevista ai sensi dell’art. 14, c. 4 lett. c, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013, prendendo atto delle tempistiche necessarie all’Ateneo di Perugia per il riassetto del Ciclo della Performance, da sviluppare in coerenza con le scadenze relative agli strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione delle attività istituzionali previsti specificamente dall’ordinamento universitario. La Relazione sulla Performance 2013 adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2015, è pervenuta agli atti del Nucleo di Valutazione in data 3 marzo 2015 ed è stata validata in

data 12 maggio 2015. La documentazione relativa al processo di validazione delle Relazioni sulla Performance è presentata all'indirizzo web:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/documento-dell-oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 10 novembre 2014, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. d, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013 (allegato 3), ha demandato al Coordinatore la gestione del processo conoscitivo utile alla compilazione della scheda "Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente". Il Coordinatore, con propria nota del 28 novembre 2014 ha provveduto alla compilazione del documento in questione.

82

Il Nucleo di Valutazione in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. h, del D.Lgs. n. 150/2009, ha potuto constatare l'effettivo avvio delle attività. In particolare: il Piano delle Azioni Positive – Triennio 2015-2017, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è stato approvato dal SA in data 20 gennaio 2015; il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito in data 27 gennaio 2015.

Tutte le informazioni relative alla promozione delle pari opportunità nell'Ateneo di Perugia sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali>

Il Nucleo di Valutazione in merito alla formulazione di una proposta, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e dell'attribuzione ad essi dei premi, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. e), del D.Lgs. n. 150/2009, segnala che la numerosità di personale dirigente nell'anno 2013 e 2014 per l'Ateneo di Perugia è stata inferiore al numero minimo richiesto dall'adempimento (n. 6 dirigenti).

1.2 - Ciclo della Trasparenza

Gran parte della documentazione relativa alla gestione del Ciclo della Trasparenza dell'Ateneo di Perugia è consultabile presso il Portale della Trasparenza:

<http://consultazionebanchedati.portaletrasparenza.it/anticorruzione-trasparenza>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 27 gennaio 2014, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. g, del D.Lgs. n. 150/2009, ha portato a termine gli accertamenti sugli obblighi di pubblicazione per le categorie di dati previste dall'ANAC (già CiVIT) per l'anno 2013. In particolare ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento richiesto in base alle informazioni elencate all'interno della predisposta "Griglia di rilevazione" (vedi delibere ANAC (già CiVIT) n. 50/2013 e n. 77/2013). Il monitoraggio è stato condotto tenendo conto anche dei risultati degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della Trasparenza. Gli esiti sono stati pubblicati nell'apposita sezione web "Amministrazione trasparente":

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 26 febbraio 2014, in riferimento all'art. 10 della D.Lgs. n. 33/2013 "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" e tenuto conto della comunicazione ANAC del 27 gennaio 2014 che recitava "Come previsto dalla delibera n. 50/2013, tutte le amministrazioni sono tenute a pubblicare il testo del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza sul proprio sito istituzionale nella sotto-sezione Disposizioni generali-Programma per la trasparenza e l'integrità" e di seguito "Per quanto concerne la compilazione delle schede disponibili negli allegati 3 e 4 della delibera n. 50/2013, essa è differita a una data che l'Autorità si riserva di definire successivamente" ha deliberato di demandare al Coordinatore l'adempimento in merito al monitoraggio sull'avvio del ciclo della trasparenza. Ad oggi l'adempimento non è stato richiesto.

1.3 - Prevenzione della corruzione

83

Gran parte della documentazione relativa alla prevenzione della corruzione nell'Ateneo di Perugia è consultabile all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione>

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 27 gennaio 2014, in relazione al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato adottato il "Regolamento recante Codice di comportamento dei pubblici dipendenti" e richiamata la Delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013, con la quale l'ANAC (già CiVIT) ha dettato le linee guida per la predisposizione dei codici di comportamento da parte delle singole amministrazioni, disponendo tra l'altro che "l'OIV è chiamato ad emettere un parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, verificando che il Codice sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione", ha espresso parere favorevole in merito alla conformità dei contenuti e alle procedure adottate in relazione al Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Perugia.

Il Nucleo di Valutazione, in ottemperanza della Delibera CiVIT n. 75/2013 che recita tra l'altro "L'OIV dovrà verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici di comportamento da parte dei dirigenti di vertice", in data 12 febbraio 2015 ha acquisito la relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione sulle attività svolte nel 2014 e gli esiti del monitoraggio. Il Nucleo ha preso atto che nell'anno 2014 non vi sono state problematiche in relazione all'attuazione e al rispetto del Codice di comportamento.

2 - Recepimento della nuova prospettiva di gestione integrata e prime reazioni dell'Ateneo

Il Nucleo di Valutazione ha acquisito il documento "Linee per la programmazione annuale 2016 e triennale 2016/2018 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2016 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2016/2018" predisposto dal Rettore e condiviso dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione in data 15 luglio 2015. Contestualmente, anche in relazione alla gestione integrata del Ciclo della Performance, gli Organi di Governo hanno dato mandato al Direttore Generale di individuare gli obiettivi operativi e le conseguenti azioni per il conseguimento degli obiettivi strategici, nonché di definire il calendario delle attività per la formazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e triennale.

Il documento "Linee per la programmazione annuale 2016 e triennale 2016/2018 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio

2016 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2016/2018" costituisce il riferimento principale in termini di definizione e condivisione di strategie a tutti i livelli. Esso contempla, in particolare, la risposta dell'Ateneo alle aspettative dell'ANVUR (doc. preliminare "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del maggio 2015) in termini di definizione di linee strategiche che siano riconducibili alle aree di didattica e di ricerca, nonché alle loro ricadute sotto forma di terza missione. Il documento in questione, inoltre, definisce con chiarezza le strade da percorrere affinché gli obiettivi elencati nel prossimo Piano Integrato della Performance, destinato al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, si riferiscano correttamente agli indirizzi strategici. Agli obiettivi strategici saranno comunque affiancati obiettivi specifici derivanti da considerazioni interne all'apparato amministrativo.

In sintesi l'Ateneo di Perugia mira a contribuire allo sviluppo della società attraverso:

- una didattica generalista di qualità: potenziare la qualità e l'efficienza dei corsi erogati dall'Ateneo; potenziare l'orientamento; potenziare le attività di teledidattica; incentivare l'internazionalizzazione della didattica; potenziare e razionalizzare le strutture didattiche; dematerializzare i documenti cartacei; potenziare le azioni volte al superamento delle difficoltà degli studenti con disabilità e con DSA; monitorare l'esigenza di nuovi servizi collaterali agli studenti);
- una ricerca di base in tutti i campi della conoscenza: potenziare la ricerca di base in tutti i campi della conoscenza; sostenere la valorizzazione del merito scientifico nel reclutamento e nella progressione di carriera; potenziare il piano di comunicazione delle attività scientifiche; incentivare l'internazionalizzazione della ricerca;
- una interazione sistematica e diretta con la società: potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi; valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società.

Le azioni intraprese saranno caratterizzate da una forte propensione all'internazionalizzazione e quindi concentrate sulla capacità di richiamare studenti stranieri, oltretutto da una profonda sinergia con il mondo produttivo e con le Istituzioni pubbliche nel campo delle relazioni internazionali.

La redazione di documenti per l'individuazione di obiettivi individuali rivolti al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, quali il Piano della Performance, sarà effettuata non tanto basandosi sull'insieme delle attività istituzionali/ordinarie e ripetute dell'amministrazione osservabili attraverso i suoi output (come ad esempio una pratica di iscrizione di uno studente), quanto piuttosto riferendosi alla capacità dell'Ateneo di rapportarsi sistematicamente con il mondo esterno in modo reciprocamente vantaggioso, duraturo e sostenibile (outcome e impatto).

L'Ateneo ha dettagliatamente tracciato le proprie linee strategiche per la definizione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale (2016) e pluriennale (2016/2018) nell'ottica di incrementare le risorse disponibili agendo sulle due fonti principali: il Fondo di Finanziamento Ordinario e gli introiti provenienti da tasse e contributi degli studenti. Contestualmente ha presentato precise linee strategiche per la gestione dei costi.

Allegato II – Adempimenti del Nucleo di Valutazione

Ciclo della Performance (Tabella II.1)

L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto un articolato sistema di valutazione della performance, stabilendo che: *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Tabella II.1 - NdV e Ciclo della Performance	Soggetto	Scadenza
Piano triennale delle Performance	Amm.ne	31 gennaio
Monitoraggio I livello sull'avvio del Ciclo della Performance	NdV	28 febbraio
Monitoraggio II livello sull'avvio del Ciclo della Performance	ANVUR	30 aprile
Assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente	Amm.ne	30 aprile
Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente	NdV	30 aprile
Aggiornamento Sistema misurazione e valutazione della performance	Amm.ne	30 settembre
Aggiornamento Piano delle Performance	Amm.ne	31 dicembre
		Anno successivo
Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	NdV	30 aprile
Realizzazione di indagini sulle opinioni del personale dipendente (c.d. Benessere Organizzativo)	NdV	30 aprile
Relazione sulla performance	Amm.ne	30 giugno
Validazione della Relazione sulla performance	NdV	15 settembre
Assegnazione dei premi al personale dirigente e non dirigente	Amm.ne	30 novembre
Monitoraggio sull'assegnazione dei premi (gestione contenziosi)	NdV	30 novembre
Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	ANVUR	<i>per l'intero Ciclo</i>

Ciclo della Trasparenza e Integrità (Tabella II.2)

La trasparenza deve essere intesa come accessibilità totale: alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi all'andamento gestionale e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Il Decreto Legislativo n. 33/2013, recante disposizioni in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", ha individuato con precisione gli obblighi di pubblicazione.

Tabella II.2 - NdV e Ciclo della Trasparenza e Integrità	Soggetto	Scadenza
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Amm.ne	31 gennaio
Inserimento sul Portale della trasparenza del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Resp. Trasp.	28 febbraio
Monitoraggio I livello sull'avvio del Ciclo della Trasparenza e Integrità	NdV	28 febbraio
Monitoraggio II livello sull'avvio del Ciclo della Trasparenza e Integrità	ANAC	30 aprile
Monitoraggio incarichi dirigenziali senza procedure di selezione	NdV	30 giugno
Monitoraggio lavoro flessibile	NdV	30 giugno
Adempimento specifici obblighi di pubblicazione	Amm.ne	30 settembre
Attestazioni sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione	NdV	30 settembre
Adempimento obblighi di pubblicazione	Amm.ne	31 dicembre
Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	NdV	31 dicembre
		Anno successivo
Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	NdV	30 aprile
Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	ANAC	<i>per l'intero Ciclo</i>

Prevenzione della corruzione (Tabella II.3)

Il “Piano Triennale di prevenzione della corruzione” è il documento previsto dall’art.1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, attraverso il quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all’ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT) – ed al Dipartimento della Funzione Pubblica “la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è una sezione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione.

Tabella II.3 - NdV e Prevenzione della corruzione	Soggetto	Scadenza
Codice di Comportamento <i>(solo primo anno)</i>	Resp. Prev.Corruz.	31 gennaio
Parere sulla conformità del Codice di Comportamento <i>(solo all'adozione)</i>	NdV	31 gennaio
Piano triennale di Prevenzione della corruzione	Resp. Prev.Corruz.	31 gennaio
Monitoraggio delle azioni di prevenzione della corruzione	NdV	<i>continuo</i>
Relazione annuale	Resp. Prev.Corruz.	31 dicembre
		Anno successivo
Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	NdV	30 aprile
Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione delle performance, trasparenza e integrità dei controlli interni	ANAC	<i>continuo</i>