



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di maggio alle ore 10:00 si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, convocato dal suo Presidente con invito prot. n. 33824 del 14/05/2014.

Sono presenti:

- Prof.ssa Vincenza Capursi
- Prof. Gaetano Dattolo
- Prof. Giuseppe Giordano
- Prof.ssa Patrizia Lendinara
- Dott. Giosuè Marino (si allontana alle ore 14:30)
- Sig. Ivan Quatra

Giustificano l'assenza il Prof. Placido Bramanti, il Prof. Mario Trimarchi e il prof. Francesco Profumo

E' presente, dalle ore 11:30, la prof.ssa Rosa Serio, delegato del Rettore all'assistenza tecnica al Nucleo di Valutazione

Sono presenti, altresì, il Dott. Angelo Neri e il Sig. Girolamo Monastero.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta e procede con l'analisi del seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Relazione annuale del Nucleo di Valutazione;
3. Relazione annuale dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
4. Varie ed eventuali

Il Presidente, a seguito della sopraggiunta richiesta di valutazione di un curriculum per all'affidamento diretto di un insegnamento, propone di inserire il seguente ulteriore punto all'ordine del giorno:

5. Valutazione dei curricula sottoposti al NdV per l'affidamento diretto degli incarichi di insegnamento, ai sensi dell'art. 23, comma 1, della Legge 240/2010;

I componenti approvano.

1. Comunicazioni

Nessun argomento.

Il Presidente propone di iniziare i lavori con la trattazione del punto 5 all'odg.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

5. Valutazione dei curricula sottoposti al NdV per l'affidamento diretto degli incarichi di insegnamento, ai sensi dell'art. 23, comma 1, della Legge 240/2010

Il NdV, prima di procedere all'esame della documentazione pervenuta, delibera di volersi attenere ai criteri indicati nell'allegato n. 1 al presente verbale.

Esaminata la documentazione pervenuta, viene dato parere favorevole per l'affidamento diretto dell'incarico di insegnamento al candidato di seguito indicato:

CORSO DI LAUREA IN BIOTECNOLOGIA

Special methods in analytical biochemistry used in diagnostics and drug discovery –

Prof. Daniel Gygax

Si procede con la trattazione del punto n. 3

3. Relazione annuale dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Si dà lettura della bozza della "Relazione indipendente di valutazione (OIV) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" già predisposta nel corso di precedenti riunioni, apportando alcune modifiche e integrazioni. Il documento finale viene, quindi, approvato e allegato al presente verbale costituendone parte integrante (allegato 2). Il Presidente dà mandato all'Ufficio di supporto di procedere alla trasmissione della Relazione all'ANVUR attraverso le modalità prestabilite.

2. Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

Dopo una breve introduzione del Presidente sull'argomento, si procede alla lettura del punto 2 della prima sezione della Relazione annuale del Nucleo, "*Descrizione e valutazione dell'organizzazione per la formazione dell'Ateneo*" e si apportano modifiche e integrazioni al testo. Vengono inoltre individuati i documenti da allegare all'interno della procedura.

La riunione è sospesa alle ore 18:30; il NdV si aggiorna per la prosecuzione al 23 maggio 2014 alle ore 9:30.

=====

L'anno 2014 il giorno 23 del mese di maggio alle ore 9:30 si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, convocato dal suo Presidente con invito prot. n. 33824 del 14/05/2014.

Sono presenti:

- Prof.ssa Vincenza Capursi
- Prof. Gaetano Dattolo
- Prof. Giuseppe Giordano
- Prof.ssa Patrizia Lendinara

UFFICIO DI SUPPORTO: SETTORE ORGANI COLLEGIALI ED ELEZIONI – PIAZZA MARINA, 61 – STERI – 3° PIANO

TEL. 091/23825775 – 091/23825708 – FAX: 091/23860508

EMAIL: sevoc@unipa.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- Prof. Mario Trimarchi
- Sig. Ivan Quatra

Giustificano l'assenza il Prof. Placido Bramanti, il Dott. Giosuè Marino e il prof. Francesco Profumo

E' presente, dalle ore 11:30, la prof.ssa Rosa Serio, delegato del Rettore all'assistenza tecnica al Nucleo di Valutazione

Sono presenti, altresì, il Dott. Angelo Neri e il Sig. Girolamo Monastero.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

Si procede riprendendo la trattazione del punto 2 all'odg.

2. Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

Si dà lettura del punto 1 della prima sezione della Relazione, "Descrizione e valutazione dell'organizzazione per l'AQ della formazione dell'Ateneo" apportando alcune modifiche e individuando i documenti da inserire come allegati.

Successivamente i componenti procedono collegialmente, alla valutazione e alla successiva compilazione on-line della sezione 3 "Descrizione e valutazione dell'organizzazione dei Corsi di Studio", all'interno della quale, così come stabilito nel corso delle sedute precedenti, i Corsi di studio sono stati raggruppati in base alla loro afferenza alle 5 Scuole dell'Ateneo.

Vista l'ora tarda il Presidente chiude la seduta ricordando che si procederà al completamento e alla stesura definitiva della Relazione nella prossima seduta già programmata per il **3 e 4 giugno** p.v.

5. Varie ed eventuali

Nessun argomento.

La seduta è chiusa alle ore 17:15

Il Coordinatore
F.to Prof. Gaetano Dattolo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO 1

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA CONGRUITA' DEL CURRICULUM SCIENTIFICO O PROFESSIONALE DEI TITOLARI DEI CONTRATTI DI INSEGNAMENTO

Sulla base di quanto previsto dall'art. 2 c. 1 lett. r) della Legge 240/2010 e dall'art. 22 dello Statuto dell'Università di Palermo, il Nucleo di Valutazione ha competenza sulla verifica della congruità del curriculum scientifico e professionale dei titolari di contratti di insegnamento.

Le richieste pervenute dall'Ufficio personale docente alle quali il NdV è chiamato a rispondere riguardano contratti di insegnamento che saranno conferiti direttamente nell'a.a. 2013/14 ai sensi della Legge 240/2010 art. 23 comma 1, ovvero ad "esperti di alta qualificazione in possesso di un significativo curriculum scientifico o professionale", rinnovabili annualmente per un periodo massimo di cinque anni".

Il NdV, fermo restando che la scelta delle modalità di affidamento dei contratti di insegnamento e la correlata responsabilità di controllare ex ante i titoli ed ex post la qualità della docenza compete alle strutture didattiche, si propone di individuare categorie professionali e requisiti specifici che possano portare ad una agevole analisi dei singoli curricula.

a. dipendenti di aziende del SSN

requisiti specifici:

- titolo di studio di livello adeguato
- eventuale titolo di specializzazione nella disciplina oggetto dell'incarico
- analoghi incarichi di insegnamento pregressi
- svolgimento attività di coordinatore in tirocini professionali
- esperienza professionale almeno decennale in attività attinenti all'insegnamento oggetto dell'incarico

b. dipendenti di enti in convenzione

requisiti specifici:

- laurea magistrale o equivalente nei precedenti ordinamenti
- analoghi incarichi di insegnamento pregressi
- esperienza professionale almeno decennale in attività attinenti all'insegnamento oggetto dell'incarico

c. docenti cessati

congruità implicita, legata all'attività didattica svolta e all'appartenenza ad un S.S.D. coerente con l'insegnamento oggetto dell'incarico

d. professionisti, ovvero esperti provenienti dal mondo del lavoro

requisiti specifici:

- esperienza almeno decennale nell'ambito oggetto dell'incarico
- eventuale iscrizione all'albo (nel caso di professioni in cui è previsto)

Il Nucleo di valutazione ritiene che un processo di questo tipo renda possibile procedere ad una verifica tempestiva della coerenza dei curricula, riservandosi di evincere requisiti essenziali nel caso in cui i curricula appartengano a personale che non rientra nelle categorie considerate.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO 2

Università degli Studi di Palermo

Relazione annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Anno 2013

Presentazione

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale costituisce uno degli elementi cardine del D.Lgs. 150/2009 rappresentando lo strumento metodologico e operativo che regola il ciclo gestionale della performance e della trasparenza.

Il sistema di misurazione e valutazione delle Università prende in considerazione la sola *performance* di **natura tecnico-amministrativa**. E', infatti, previsto che le università debbano seguire le linee guida e gli indirizzi stabiliti dall'ANAC (già CIVIT), mentre la valutazione del personale docente e ricercatore è condotta in linea con quanto stabilito dall'ANVUR.

L'Ateneo ha integrato i processi relativi alla programmazione triennale per le Università col ciclo di gestione della performance, pertanto, la formulazione del Piano Triennale e del Piano Strategico, è parte integrante del ciclo di programmazione della performance dell'Ateneo e rappresenta uno strumento fondamentale per individuare le aree di misurazione della performance organizzativa. La stessa ANAC nella delibera 104/2010, ha suggerito infatti di "*valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta rappresentazione della performance*".

Nel 2014 la programmazione triennale per le Università doveva essere deliberata ed inviata telematicamente al MIUR entro il 7 aprile del 2014. L'Università degli Studi di Palermo ha deliberato la programmazione triennale 2013-2015 e il piano strategico 2014-2016 nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2014 (punto 20 all'odg). L'aver definito la programmazione entro la fine del primo trimestre ha ritardato l'assegnazione degli obiettivi a cascata al personale tecnico amministrativo. Infatti, la programmazione per obiettivi doveva tenere conto anche degli impegni derivanti dalla pianificazione triennale. La programmazione degli obiettivi ha quindi avuto avvio dopo il 25 marzo e si è chiusa entro la fine del mese di aprile, ad esclusione degli obiettivi del Direttore Generale che erano stati già assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2014 (punto 11 all'odg).

Costituisce parte integrante della presente relazione l'allegato 1: Scheda di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Indice

Struttura e contenuti della Relazione annuale dell'OIV

1 PRESENTAZIONE E INDICE

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

3.2 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

9 ALLEGATI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

In coerenza a quanto stabilito dalle delibere CIVIT n. 23/2013, 4/2012 e 89/2010, l'OIV accerta che il Sistema di Misurazione della *performance* organizzativa dell'Università degli Studi di Palermo (introdotto con delibera del CdA 25/01/2011 n. 13) si compone di tre elementi fondamentali: indicatori, target, infrastrutture e risorse di supporto.

Da una prima analisi si rileva che gli obiettivi esplicitati nel Sistema dell'Ateneo non risultano generici nella loro identificazione; essi sono chiaramente identificati ed esplicitati, presentano una propria specificità e non sono tra di loro sovrapposti; risultano anche di indubbia rilevanza rispetto ai bisogni della collettività che l'Università è chiamata a soddisfare (ad es.: customer satisfaction per i laureandi, opinione sulla didattica, internazionalizzazione dell'offerta formativa, dematerializzazione dei processi, ecc).

Il Sistema di misurazione prevede, inoltre, il monitoraggio semestrale degli obiettivi al fine di consentire, se necessario, l'adozione di eventuali azioni correttive.

Per la definizione degli indicatori principali non è stato utilizzato il format specifico raccomandato nella delibera ANAC (già CIVIT) n. 89/2010, pur nel sostanziale e pieno rispetto dei criteri e delle direttive enunciati nella stessa delibera. Si ricorda infatti che le Università devono rispettare i principi generali previsti nelle delibere dell'ANAC.

La definizione degli obiettivi e l'elaborazione degli indicatori e dei relativi *target* sono stati effettuati in coerenza con il ciclo di gestione della *performance* attraverso le seguenti fasi:

- nella fase di definizione degli obiettivi strategici e operativi si individuano uno o più indicatori di *performance*;
- per ogni indicatore vengono definite le modalità di calcolo e le fonti dei dati;
- per ogni indicatore associato ad un obiettivo viene definito un valore *target* che rappresenta e consente la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

Gli Indicatori coprono tutti chiari e coprono tutti gli ambiti di misurazione e valutazione indicati nella tabella n.1.

Più in particolare, per quanto riguarda gli ambiti di cui alle lettere a), b) e c) della tabella n° 1, l'Ateneo pone particolare attenzione alla customer satisfaction degli utenti delle biblioteche, degli studenti e dei laureati al fine di migliorare le proprie politiche. Inoltre, nella individuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo, sono coinvolti direttamente gli stakeholder interni attraverso i loro rappresentanti; in particolare sono stati coinvolti gli studenti tramite i loro rappresentanti in CdA e nelle Commissioni di Ateneo, i docenti tramite i delegati del Rettore e le Commissioni del CdA, il personale tecnico amministrativo tramite i propri rappresentanti in CdA e gli uffici direttamente coinvolti. Gli stakeholder esterni vengono invece coinvolti in relazione all'offerta formativa dell'Ateneo.

Per quanto riguarda la lettera d) della tabella n°1, l'Ateneo prevede l'analisi dei fabbisogni formativi e la realizzazione di corsi di aggiornamento professionale.

Per quanto riguarda la lettera e) si rimanda al Piano di prevenzione della corruzione che contiene obiettivi relativi alle misure previste.

Per lettere f) e g), gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono ispirati al contenimento dei tempi con particolare attenzione ai procedimenti amministrativi assegnati alle diverse aree dirigenziali e alla loro reingegnerizzazione nei casi in cui vi sia un cambiamento dei processi: introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale (CEP), adozione del nuovo sistema informativo di U-Gov per la CEP, per i progetti, per pianificazione e controllo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la lettera h) non vi sono indicazioni relative alla promozione delle pari opportunità negli obiettivi di primo livello, ma l'attenzione dell'Ateneo alle pari opportunità è costante ed è realizzata attraverso il Comitato Unico di Garanzia e le diverse azioni che lo stesso pone in essere.

Tabella 1: ambiti della performance organizzativa (articolo 8 del decreto)

Attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (lettera a)	outcome
Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli <i>standard</i> qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (lettera b)	processi
Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (lettera c)	risultati
Modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi (lettera d)	processi
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (lettera e)	processi
Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (lettera f)	input
Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (lettera g)	output
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lettera h)	processi

Anche se non sottoposta a valutazione in questa fase, si segnala tuttavia che in Ateneo viene rilevato il grado di soddisfazione del più importante *stakeholder*, ovvero gli studenti, cui viene già da tempo somministrato un questionario sulla valutazione della didattica, il cui risultato annualmente viene inviato al MIUR.

Si rileva che l'Ateneo partecipa al Progetto STELLA (Statistiche sul TEma Laureati e Lavoro in Archivio on line), iniziativa interuniversitaria coordinata dal punto di vista tecnico-organizzativo dal CILEA. STELLA è un sistema per la rilevazione, elaborazione, archiviazione e diffusione dei dati statistici dei laureati, finalizzato ad ottenere un quadro di riferimento della situazione relativa al profilo dei laureati e al loro inserimento nel mercato del lavoro ad un anno dalla laurea, con periodici richiami a tre e a cinque anni dalla laurea.

STELLA si occupa anche dell'analisi degli sbocchi occupazionali dei dottori di ricerca.

Ad ogni indicatore è associato un *target* riferito ad un intervallo temporale pluriennale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'individuazione dei *target* associati agli indicatori è stata effettuata tenendo conto dei seguenti criteri metodologici:

- ogni *target* è fissato tenendo conto dei valori ottenuti negli anni precedenti;
- i *target* sono oggetto di periodico monitoraggio e di eventuale aggiornamento qualora ci siano circostanze che lo richiedono.

Gli obiettivi e gli indicatori risultano accessibili in quanto reperibili sul sito istituzionale, non solo per un fattore di trasparenza, ma anche come leva per il miglioramento del Sistema di misurazione ed in generale della *performance*.

La programmazione della performance 2014-2016 è stata definita in coerenza con la nuova programmazione triennale ministeriale per le Università che si è conclusa successivamente all'approvazione del piano della performance. Pertanto, nella definizione della performance organizzativa si è tenuto conto degli obiettivi e degli ambiti individuati all'interno della pianificazione triennale MIUR 2013-2015 che si è conclusa il 7 aprile u.s. Ciò ha determinato uno scostamento rispetto agli obiettivi prefissati nel piano della performance precedente.

Gli obiettivi strategici definiti all'interno del Piano della Performance 2014-2016 prevedono 3 aree strategiche "Didattica", "Ricerca" e "Piano Dirigenziale", quest'ultima allo scopo di raccogliere gli obiettivi, adeguati al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e dei processi, attribuiti al Direttore Generale da cui discendono gli obiettivi da assegnare a cascata a ciascun dirigente.

Gli obiettivi non sono stati definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, in quanto la scadenza per la stesura dei due documenti non è stata contestuale, inoltre essi non sono commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe.

La predisposizione del bilancio di previsione e della relazione programmatica pluriennale non è stata contestuale alla definizione dei contenuti del Piano della Performance 2014-2016; per il futuro è auspicabile un allineamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, come normativamente previsto.

Peraltro, vista l'esiguità delle risorse finanziarie a disposizione dell'Ateneo, in genere non sono previste risorse finanziarie da assegnare ai singoli obiettivi. Quest'anno è stato comunque previsto che, in relazione all'obiettivo strategico dell'orientamento in itinere, verranno utilizzate le somme previste per il tutorato degli studenti stranieri; mentre in relazione alla introduzione della contabilità economico patrimoniale ed alla dematerializzazione ed al workflow documentale verranno utilizzate risorse finanziarie specifiche derivanti dal progetto "digit-pa".

Le risorse umane vengono assegnate in funzione dell'organigramma che tiene conto degli obiettivi prefissati. Per l'anno in corso la riorganizzazione è stata effettuata all'inizio del mese di marzo in relazione alla programmazione strategica contenuta nel piano della *performance* approvato il 28 gennaio 2014.

2.1.2. Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Si rileva che, per le modalità di **misurazione e valutazione** della *performance* organizzativa, si utilizzano più banche dati presenti in Ateneo quali RILPRES: sistema di rilevazione delle presenze; GEDAS: sistema per la gestione delle carriere degli studenti, IMMAWEB: sistema "front office" per iscrizioni, immatricolazioni, stampa piani di studio e varie altre pratiche, OFFWEB: sistema in cui confluiscono i piani di studio dettagliati dei corsi di studio. Il monitoraggio degli obiettivi è semestrale.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

L'OIV ha verificato i seguenti aspetti:

Grado di chiarezza



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il processo di definizione degli obiettivi risulta chiaramente esplicitato nel Regolamento della *performance* individuale (delibera CdA n. 8 del 29/12/2010); in esso vi è il preciso riferimento alla condivisione e al *cascading* degli obiettivi e la specifica del “come” essi abbiano luogo. Non è descritta all'interno del regolamento la modalità di revisione degli obiettivi, degli indicatori e *target*, che avviene qualora si verificano condizioni che rendano inattuabili o non più utili gli obiettivi prefissati oppure si presentino delle difficoltà che devono essere fatte presenti in sede di monitoraggio semestrale.

Grado di condivisione

Al processo di definizione degli obiettivi strategici hanno partecipato il Rettore, il CdA, i delegati del Rettore per le aree della Pianificazione strategica, didattica e della ricerca, il Direttore Generale ed i rappresentanti degli studenti dei diversi organi coinvolti nella programmazione.

Per le analisi sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, l'Ateneo ha provveduto attraverso gli appositi modelli predisposti dalla exCIVIT, a rendere disponibile il questionario sul benessere organizzativo e la valutazione del superiore gerarchico con l'inserimento nel sito della valutazione dell'apposito questionario a cui i dipendenti possono rispondere in forma anonima.

Grado di efficacia

Non risultano definiti strumenti di rappresentazione della *performance*, né una mappa che rappresenti la strategia della organizzazione nella quale siano evidenziate le relazioni causa - effetto tra gli obiettivi; non risultano altresì ulteriori sistemi di reportistica quali i cruscotti della *performance* con obiettivi, indicatori e *target*.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

Si rileva che il Regolamento per la valutazione della *performance* del personale dirigente e tecnico amministrativo, approvato con la già citata delibera n.8 del 29 dicembre 2010, in conformità al Contratto collettivo integrativo del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli studi di Palermo, attuativo del CCNL di comparto relativo al quadriennio 2006-2009 e delle norme in materia introdotte dal D. Lgs. n. 150/ 2009, ha per oggetto la valutazione individuale sia per il personale con incarico dirigenziale sia per il personale tecnico amministrativo.

La misurazione e valutazione della *performance* individuale dei Dirigenti e del personale tecnico amministrativo è collegata:

- agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura e alle competenze dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'area organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione è uno strumento di gestione del personale che ha come fine il miglioramento delle prestazioni individuali e, quindi, dell'organizzazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coerentemente a quanto riportato nel “*Piano triennale della performance*” i soggetti valutatori di cui all’art. 3 del Regolamento e più precisamente il CdA, il Direttore Generale e i Dirigenti, definiscono ad inizio anno gli obiettivi in accordo con il processo generale di programmazione strategica, triennale ed economico-finanziaria dell’Ateneo, assicurando così il necessario collegamento fra la *performance* organizzativa e la *performance* individuale.

Modalità di assegnazione degli obiettivi

Il sistema di valutazione adottato è un sistema di tipo *top-down* in quanto delinea un processo direzionale a cascata per l’intera struttura organizzativa di Ateneo.

Gli obiettivi sono prioritariamente assegnati al Direttore Generale, poi ai Dirigenti e per finire ai livelli sottostanti, in modo tale che tutte le attività siano orientate al conseguimento degli obiettivi generali o quanto meno in coerenza con essi.

All’inizio di ogni anno si procede prima all’assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale per poi proseguire con i Dirigenti e con tutti i responsabili di posizione organizzativa.

Gli obiettivi sono illustrati al soggetto da valutare e, possibilmente, condivisi.

L’assegnazione degli obiettivi viene formalizzata in apposita **scheda di assegnazione obiettivi**.

Il numero degli obiettivi assegnati è compreso tra un minimo di tre e un massimo di cinque, in funzione del livello di responsabilità; essi sono associati a precisi indicatori di verifica, quindi misurabili e pesati rispetto alla realizzazione dello stesso obiettivo.

Gli obiettivi sono misurati a consuntivo e riguardano:

- la valutazione dell’efficacia complessiva del risultato;
- la valutazione del rispetto dei tempi (raffronto tra tempi previsti e tempi effettivi);
- la valutazione di ogni singolo risultato specifico;
- la formulazione di un giudizio sintetico sul grado di raggiungimento dell’obiettivo, che rappresenta il momento conclusivo della valutazione.

La valutazione della *performance* individuale effettuata su base annuale riguarda:

- gli effetti gestionali del comportamento, come comportamento organizzativo nel contesto lavorativo; tale elemento è oggetto di valutazione per tutto il personale;
- gli effetti gestionali collegati ai risultati, quale scostamento tra il grado “atteso” di raggiungimento degli obiettivi assegnati e grado “effettivo”; tale elemento è oggetto di valutazione per tutti i titolari di posizione organizzativa.

Risultati e prestazioni concorrono in maniera opportunamente diversificata ad individuare la prestazione effettiva del valutato; infatti il peso attribuito ad essi varia in maniera percentuale in relazione alla tipologia del dipendente, così come segue:

	Peso Risultati	Peso Prestazioni
Direttore Generale	80%	20%
Dirigenti	70%	30%
Personale categoria EP	50%	50%
Personale categoria D con incarichi di responsabilità	30%	70%
Personale categoria D – C - B	====	100%



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Per la valutazione del comportamento organizzativo si fa riferimento a comportamenti e atteggiamenti "tipizzati" che vengono correttamente descritti in declaratorie differenziate per categoria.

In base al Sistema di valutazione che l'Ateneo ha adottato, tale valutazione si riferisce ai seguenti ambiti:

- rendimento quantitativo e qualitativo;
- competenza professionale e capacità tecnica;
- integrazione personale nell'organizzazione;
- capacità organizzative e di gestione;
- contributo apportato al processo di ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi all'utenza;
- capacità di differenziazione della valutazione.

I primi quattro ambiti riguardano tutto il personale, mentre i rimanenti sono relativi al personale delle categorie D, C, B e ai Dirigenti.

La valutazione annuale della *performance* individuale è determinata dalla media dei punteggi finali di ogni specifico ambito e ponderata in base al peso assegnato all'ambito stesso; essa viene espressa come da tabella di seguito riportata:

livello	valutazione	punti
A	Non sufficiente	0
B	Appena sufficiente, migliorabile	1
C	Positivo, migliorabile	2
D	Positivo	3
E	Eccellente	4

Come già detto l'Ateneo valuta la *performance* individuale sia del personale con incarico dirigenziale sia del personale tecnico amministrativo. Per quest'ultima categoria si possono individuare due differenti procedure:

- a) una riferita al personale di cat. EP e di cat. D con incarico di responsabilità;
- b) una riferita a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. B, C e D non titolare di incarichi di responsabilità.

In relazione alla valutazione del Direttore Generale è previsto che la valutazione annuale dei risultati ottenuti dallo stesso venga approvata dal Consiglio di Amministrazione e che successivamente venga valutato dall'OIV.

La misurazione della **performance individuale dei Dirigenti** è collegata:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione della **performance individuale del personale** non dirigenziale è invece collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

In conclusione si evidenzia l'attenzione al collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi e alle modalità poste in essere per l'assegnazione degli obiettivi individuali. Poiché la compilazione della scheda di valutazione è obbligatoria, il personale interessato è stato valutato nella sua totalità.

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

La materia in oggetto è disciplinata dal Regolamento adottato dall'Ateneo, il quale si ispira al fondamentale principio secondo cui la valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione della quota del trattamento accessorio previsto dai Contratti collettivi e individuali del personale dirigente e del comparto.

Rinviando al suddetto Regolamento adottato dall'Ateneo con delibera CdA n. 8 del 25/01/2011 per l'analitica descrizione dei procedimenti di valutazione, in via di sintesi, si rileva che la valutazione della *performance* individuale dell'Ateneo si concretizza in un processo che prevede un momento di confronto tra i soggetti coinvolti (valutatore e valutato) che fornisce un *feedback* rispetto alla prestazione offerta ed eventuali suggerimenti per lo sviluppo e il miglioramento di quest'ultima.

In particolare la restituzione al valutato della scheda contenente la valutazione è parte essenziale del sistema, in quanto garanzia di trasparenza del processo e di orientamento della *performance* del singolo. Inoltre, è opportuno osservare che la valutazione risulta basata su criteri condivisi ed è congegnata in modo da assicurare la piena affidabilità degli strumenti utilizzati.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

In relazione ai modelli relativi all'indagine sul personale dipendente ex art 14 comma 5 del D.Lgs.150/2009, volti a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, l'ANAC ha predisposto i modelli solo nel 2013, pertanto la prima elaborazione dei dati sarà disponibile dopo la conclusione delle valutazioni annuali dell'anno 2013.

Si rileva che la coerenza del sistema di valutazione della *performance* individuale e la correttezza del giudizio di valutazione, sono garantite, oltre che dalla normativa di riferimento, da alcuni elementi chiave come:

- il processo di assegnazione degli obiettivi, fondato sulla condivisione tra valutatore e valutato degli obiettivi da raggiungere nel periodo riportati sulla scheda di assegnazione. Il processo si basa su caratteri di trasparenza e pubblicità delle informazioni che permettono quindi di ancorare il successivo giudizio a elementi conosciuti e condivisi;
- il monitoraggio periodico, durante l'anno, finalizzato ad adeguare costantemente gli obiettivi, con eventuale rinegoziazione degli stessi;
- l'impegno da parte dei responsabili volto a sostenere i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi definiti, attraverso incontri di verifica, e soprattutto, a creare un ambiente imperniato sulla fiducia e sulla collaborazione, al fine di fornire un *feedback* costruttivo orientato alla crescita professionale del personale;
- il contraddittorio, ovvero la possibilità per il valutato di contestare in sede di valutazione il giudizio espresso dal valutatore

Al fine di tutelare la trasparenza dell'intero sistema di valutazione e della sua applicazione e di prevenire eventuali conflitti nell'ambito della valutazione delle prestazioni del personale dipendente, sono presenti anche altre forme di garanzia e tutela, previste dal CCI vigente e attivate dall'Ateneo, esperibili anche su iniziativa del singolo dipendente, che si concretizzano con la nomina di un soggetto terzo rispetto alla valutazione (denominato Collegio di conciliazione), quale



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

punto di riferimento in caso di controversie relative alla corretta applicazione dei criteri definiti dal sistema di valutazione di Ateneo.

Il Collegio di conciliazione è stato istituito dal Rettore con Decreto n. 6662 del 14/03/13 e rinnovato con D.R. n. 1602 del 16/04/2014.

L'OIV rileva l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della valutazione; infatti il confronto tra valutatore e valutato costituisce il momento più significativo di tutto il processo valutativo.

Nella fase *ex ante* viene data, nelle forme ritenute più idonee, un'adeguata informazione degli obiettivi individuali e di quelli assegnati alle Aree Organizzative di riferimento.

Nel caso in cui venga rilevata nel corso dell'anno una *performance* non in linea con i *target* stabiliti, è previsto un colloquio individuale là dove lo scostamento sia attribuibile ad un ridotto contributo da parte del singolo dipendente e al mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Nel ciclo della performance vengono rispettate le fasi ed i tempi previsti dalla normativa vigente ed i soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di misurazione e valutazione sono: Il Consiglio di Amministrazione che nell'Ateneo riveste le funzioni dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, Il Direttore Generale, l'OIV e i Dirigenti.

Non è stata costituita all'interno dell'Ateneo la **Struttura tecnica permanente**, prevista dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009.

2.4 Infrastruttura di supporto

Come sopra sottolineato non esiste una struttura tecnica permanente e non esiste un "sistema" di controllo di gestione. Tuttavia è operativo un ufficio che si occupa di controllo di gestione utilizzando le diverse banche dati a disposizione dell'Ateneo quali: CSA cineca, RILPRES, GEDAS, SCI, CSA carico didattico, Surplus, OFFWEB e IMMAREWEB.

È stato inoltre realizzato un software per la "Valutazione". Questo supporta, rendendo accessibili ai Settori "Controllo di Gestione e Programmazione" ed "Elaborazioni statistiche", i dati per il calcolo degli indicatori ed il loro monitoraggio.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Sulla base dell'esito del processo di misurazione e valutazione delle prestazioni, secondo quanto previsto dal Regolamento sulla *performance* individuale, l'Ateneo distribuisce le indennità accessorie previste dalla contrattazione collettiva ed individuale vigente, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Gli esiti del processo di valutazione costituiscono presupposto per fissare gli obiettivi, gli indicatori e i target per l'anno successivo.

La valutazione complessiva annuale riconducibile al livello "eccellente" per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità non consecutive, costituisce inoltre titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Pertanto, si può senz'altro affermare che l'efficacia del Sistema orienta il comportamento del vertice amministrativo contribuendo affinché le risorse umane possano perseguire l'obiettivo prefissato.

Si rileva che l'Università degli Studi di Palermo rispetta la promozione delle pari opportunità attraverso il Comitato Unico di Garanzia.

In relazione, infine, al benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione, ha predisposto i modelli per la relativa indagine sulla base di quelli definiti dall'ANAC.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Come già detto si evidenzia che la fase di programmazione degli obiettivi strategici ed operativi è stata successiva alla redazione del bilancio preventivo dell'Ateneo.

Si sottolinea ancora una volta l'opportunità che nel prossimo futuro il processo possa essere perfezionato facendo coincidere l'approvazione del piano triennale della *performance* con quella del bilancio preventivo, coinvolgendo maggiormente gli *stakeholder* e tutti i delegati e Dirigenti dell'Ateneo e condividendo con più attori le azioni strategiche da porre in essere.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Le soluzioni organizzative adottate dall'Ateneo per integrare e coordinare i soggetti i tempi ed i contenuti al fine di garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti, sono state adeguate rispetto alle finalità normative ed all'invarianza di costi. Si è, inoltre, deciso di assegnare tali compiti ad un'unica struttura.

4.IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Per l'anno 2013, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (2011-2013) è stato aggiornato in data 17/06/2013 (n. 51 all'odg del CdA).

In data 23/07/2013 (n 17 all'odg del CdA) si è proceduto inoltre all'aggiornamento del piano per il triennio 2013-2015 seguendo anche le indicazioni del D.lgs n 33/2013 nelle more emanato.

Con l'introduzione della L.190/2012, le disposizioni in materia di trasparenza sono state riordinate in un unico corpo normativo con previsione di ulteriori obblighi di pubblicazione di dati ed adempimenti.

In esecuzione di quanto previsto dall' art. 10 dello stesso D.lgs n. 33/2013 è stato approvato il piano triennale della trasparenza e integrità dell'Ateneo per il triennio 2014-2016.

E' stata effettuata la verifica sulla pubblicazione, completezza ed aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione elencati nell'allegato 1 della delibera 77 del 2013 della CiVIT. Tali accertamenti sono stati svolti tenendo anche conto degli elementi emersi dall'attività di controllo svolta dal responsabile della trasparenza ai sensi dell'art 43 comma 1 del D.lgs 33/2013. Dagli accertamenti compiuti è emerso quanto segue:

1. il codice di comportamento era pubblicato in bozza ed è stato approvato in data ????
2. per quanto concerne gli organi di indirizzo politico e di amministrazione si è tenuto conto esclusivamente della documentazione relativa al Rettore e ai componenti del CdA, giusta deliberazione dello stesso CdA;
3. sono in corso di acquisizione ed implementazione i dati relativi al mancato consenso alla pubblicazione dei dati patrimoniali relativi ai parenti dei suddetti componenti, l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse di consulenti e collaboratori, le dichiarazioni sull'insussistenza di inconfiribilità e/o incompatibilità di incarico;
4. per quanto concerne il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, è in corso di implementazione la tabella dei relativi procedimenti e relativa tempistica; si rileva anzi che è stato costituito un gruppo di lavoro *ad hoc* al fine di esitare dette tabelle con relativa tempistica.

Tutto ciò considerato e preso atto delle suddette precisazioni in ordine ad una celere implementazione dei dati ed informazioni in questione, si è attestato in data 10 febbraio 2014 la veridicità e l'attendibilità di quanto presente e già pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ateneo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

4.7. Giornate della Trasparenza

La Giornata della Trasparenza, come previsto dalle Linee Guida ex CIVIT, è a tutti gli effetti considerata l'occasione opportuna per fornire informazioni sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, nonché sul Piano e Relazione sulla *Performance* a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti. Considerato lo stretto collegamento tra la disciplina della trasparenza e quella della *performance*, tale giornata costituisce l'occasione per condividere *best practice*, esperienze e risultati della valutazione del "clima" lavorativo, del livello dell'organizzazione del lavoro, oltre che del grado di condivisione del Sistema di valutazione, in stretta collaborazione con il lavoro svolto dagli organismi di valutazione interni. Infatti, rappresenta un momento di confronto e di ascolto per conseguire due degli obiettivi fondamentali della trasparenza:

- fornire le informazioni di concreto interesse per la collettività degli utenti;
- coinvolgere gli utenti nell'attività dell'amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi e il controllo sociale.

La Giornata della Trasparenza dell'Ateneo palermitano, organizzata e coordinata dal responsabile della Trasparenza, Dott. Sergio Casella, si è svolta in data 11/12/2013 presso l'Aula Magna della Facoltà di Economia. La giornata è stata indirizzata agli studenti, alle associazioni studentesche, ai centri di ricerca, ai cittadini, alle imprese, agli Enti Locali, al personale dell'Università e ad ogni altro osservatore qualificato. Tale giornata è stata la sede opportuna per fornire informazioni sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, per illustrare le attività svolte, gli obiettivi perseguiti e le iniziative programmate dall'Amministrazione in tema di trasparenza e integrità.

È intervenuto l'Assessore regionale alle autonomie locali e della funzione pubblica. Dirigenti e funzionari dell'Ateneo hanno presentato alcuni procedimenti di competenza delle proprie strutture evidenziando gli obblighi di pubblicazione e gli adempimenti in materia di trasparenza.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Si rileva che la Carta dei Servizi, dove dovranno confluire l'elenco dei servizi resi all'utenza ed i relativi standard di qualità, è in via di definizione. La stessa costituisce lo strumento principale per l'implementazione della delibera n. 88/2010 CIVIT, integrata dalla delibera n. 3/2012, che rappresenta un approfondimento in materia di qualità dei servizi resi al cittadino dalle Pubbliche Amministrazioni.

Nel corso del 2013, come previsto, si è proceduto al coinvolgimento delle strutture dell'Ateneo al fine di procedere alla pubblicazione delle tabelle contenenti i dati richiesti dalla exCIVIT con le sopra richiamate delibere (servizio, utenza, indicatori di qualità, relativa descrizione, valori e ulteriori dati per la fruizione da parte degli utenti). Sono state effettivamente pubblicate le tabelle relative ai servizi erogati da gran parte delle strutture dell'amministrazione centrale, con riserva di proseguire nel corso del 2014 all'integrazione, definizione ed aggiornamento relativi ad altre strutture universitarie.

Resta inteso che trovano applicazione i tempi di conclusione dei procedimenti stabiliti da leggi o regolamenti.

La definizione degli standard di qualità è avvenuta in una logica orientata al miglioramento continuo dei servizi erogati dall'Amministrazione a beneficio degli utenti.

Il processo di definizione degli *standard* di qualità dei servizi è stato attuato, entro il 31 dicembre 2013, così come previsto dagli obiettivi di Trasparenza dell'Ateneo.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'Ateneo ha individuato finora quali *stakeholder* esterni ed interni: l'Unione Europea, il MIUR, la Regione Siciliana, l'Assemblea Regionale Siciliana, la Provincia Regionale di Palermo, il Comune



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

di Palermo, gli studenti e loro famiglie, il Personale Docente e T.A, gli Ordini Professionali, la Sicilindustria , i Sindacati e Aziende Pubbliche e Private.

Gli studenti partecipano alla *governance* dell'Ateneo con una rappresentanza in seno agli organi di governo dell'Università, ai Consigli di Facoltà (oggi ai Consigli di Scuola) e ai Consigli di Corso di Studio. E' stato anche costituito il Consiglio degli Studenti quale organo consultivo del Rettore, del SA e del CdA, per le materie relative alla didattica e ai servizi agli studenti.

Nella definizione degli obiettivi gli *stakeholder* coinvolti sono stati, oltre agli studenti e ai dipendenti, anche le organizzazioni sindacali.

Per la redazione del Piano della *Performance* sono stati coinvolti gli *stakeholder* presenti nel CdA . Successivamente tale Piano è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ateneo.

L' Ateneo , in tutte le fasi del ciclo di gestione della performance, opera in stretto collegamento con gli *stakeholder*. L'obiettivo è quello di costruire relazioni stabili e quindi di migliorare le responsabilità e la *performance* dell'amministrazione.

Altra modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* è stata svolta con la sopra richiamata *giornata della trasparenza*.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Si è provveduto ad analizzare i documenti afferenti la sezione "Trasparenza, valutazione e merito" con particolare riferimento agli obblighi di legge. Poiché questo OIV si è insediato a febbraio 2014, ha preso visione del monitoraggio effettuato dall'organo precedente ed ha avviato una serie di incontri con l'Amministrazione Universitaria.

In data 10 febbraio 2014 si è verificato la veridicità e l'attendibilità di quanto presente e già pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ateneo, predisponendo la richiesta griglia di rilevazione.

8 - PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Si suggerisce di migliorare la misurabilità degli obiettivi assegnati, anche implementando il sistema di controllo di gestione che allo stato usufruisce di banche dati fra loro non collegate e non di un vero e proprio sistema informativo.

Si ritiene inoltre indispensabile la creazione di una Struttura Tecnica Permanente al fine di supportare l'OIV nel monitoraggio del ciclo della performance.

Si rileva, inoltre, la non diretta evidenziazione del legame tra risorse e risultati (*input- attività - output*) nel Sistema di misurazione della *performance*, a tal fine sarebbe utile creare un collegamento con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Si suggerisce, infine, di sviluppare modelli di analisi per la mappatura della customer satisfaction degli *stakeholder*, per una più puntuale classificazione della stessa, al fine di definire meglio le politiche e gli obiettivi strategici tenendo conto delle esigenze e delle aspettative espresse dai diversi portatori d'interesse.