



Università di Foggia

il Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
Prof. Tommaso Minerva

**RELAZIONE 2016 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
NELL'ANNO 2017**

(D. Lgs 150/2004, art. 4, c.4, lettera a)

**ESTRATTA DALLA RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO, ANNO 2018 – sez. “Valutazione della  
performance” -**

Via Gramsci, 89/91  
71122 . Foggia . Italia  
Telefono +39 0881 338 563/350/348  
Fax +39 0881 338 383

*nucleoval@unifg.it*  
*www.unifg.it*



## Sezione 2 Valutazione della performance

Considerando i suggerimenti dell'ANVUR (Linee Guida 2018 per la Relazione annuale dei nuclei di valutazione), per le considerazioni che seguono sono stati utilizzati i seguenti documenti di riferimento:

- [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2017](#), approvato il 21/07/2017 (con allegati);
- [Piano integrato di Ateneo 2017-2019](#) approvato il 28 febbraio 2017 (con allegati);
- Feedback ANVUR del 26 gennaio 2017;
- Relazione sulla performance 2017, approvata il 24 aprile 2017;
- Relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Foggia anno 2016 approvata il 26 ottobre 2017.

Il NVA precisa che saranno riprese alcune considerazioni, tutt'ora valide, già espresse nella Relazione annuale anno 2016 nella quale, in considerazione della visita di accreditamento periodico, aveva scelto di anticipare informazioni e considerazioni riferite al 2017, dirette ad offrire agli esperti valutatori un quadro più possibile aggiornato dell'Ateneo anche in tema di Performance.

### 2.1 Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Con riferimento al feedback ANVUR, il NVA/OIV ritiene utile evidenziare schematicamente le attività messe in campo dall'Ateneo rispetto all'anno precedente con riferimento alle Aree di miglioramento rilevate da ANVUR e ribadire quanto espresso nella Relazione annuale 2016 nella quale si è dato conto del fatto che il feedback ANVUR sul Piano integrato 2016-2018, pervenuto il 26 gennaio 2017, ha prodotto un immediato effetto nella pianificazione 2017-2019 tanto che l'Ateneo, d'intesa con ANVUR, ha preferito rinviare l'approvazione dello stesso oltre i termini di legge al fine di poter intervenire sul documento stesso. Sono infatti state recepite le segnalazioni relative all'assenza di obiettivi della terza missione e alla definizione della performance organizzativa. Il Piano, modificato alla luce di tali osservazioni, è stato approvato dal CdA del 28 febbraio 2017.

Nel dettaglio, si riporta quanto realizzato in merito alle singole aree di miglioramento:

<b>Aree di miglioramento da feedback ANVUR</b>	<b>Situazione attuale</b>
Assenza di riferimenti al coinvolgimento degli stakeholder in generale e della parte accademica in particolare	<i>Risposta positiva:</i> i Dipartimenti sono stati coinvolti nella definizione del Piano Integrato attraverso la partecipazione dei Direttori di Dipartimento ai tavoli tecnici per la definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi e la già citata consultazione pubblica aperta dall'Ateneo. <i>Risposta da evadere:</i> ancora non sono stati formalizzati i processi di programmazione annuale dei singoli Dipartimenti, in particolare la contrattazione di obiettivi e risorse rispetto all'amministrazione centrale.
Mancato riferimento al NVA tra i soggetti coinvolti nel processo di definizione del Piano	<i>Risposta parzialmente positiva.</i> La costruzione condivisa Piano integrato 2017-2019, come già indicato nella relazione AVA dello scorso anno, è avvenuta tramite consultazione (pubblicazione sul sito web di Ateneo dal 13 al 22 febbraio 2017) alla quale il NVA poteva partecipare. Il NVA non è stato quindi direttamente coinvolto nella



	<p>costruzione del documento, ma ne ha discusso nel corso della riunione del 22 febbraio 2017, in occasione della ricezione del feedback ANVUR.</p> <p>Non è stato chiesto un parere formale da parte dell'Ateneo ma sono state comunque fornite dal NVA indicazioni anche di carattere metodologico.</p> <p>Il NVA ritiene che tale aspetto sia migliorabile e rinnova l'auspicio che ci sia una condivisione anche con il NVA nella stessa fase di costruzione del documento.</p>
Assenza di obiettivi riferiti alla Terza Missione	<p><i>Risposta positiva:</i></p> <p>sono stati recepiti alcuni suggerimenti presenti nel feedback trasmesso dall'ANVUR: l'inclusione degli obiettivi di terza missione e quelli della trasparenza e dell'anticorruzione.</p>
Assenza di dettagli su compiti e funzioni dei "presidi politici"	<p><i>Risposta positiva:</i></p> <p>il riferimento ai "presidi politici" è stato eliminato.</p>
Integrazione con la programmazione economico-finanziaria ancora non matura	<p>Risposta da evadere:</p> <p>nella Relazione sul bilancio di previsione annuale 2017 l'Ateneo dichiara l'intenzione di procedere alla definizione formale del processo di budgeting per gli anni successivi onde consentire anche di rendere coerenti ed esplicite le correlazioni che tra il ciclo della programmazione economico-finanziaria e il ciclo di gestione della performance.</p>
Assenza di schede dove vengano riportati gli obiettivi assegnati struttura per struttura	Ancora assente
Assenza di un sistema di pesatura degli obiettivi per la valutazione delle singole strutture	Ancora assente
Target non sempre di immediata misurabilità	Criticità ancora presente
Assenza di riferimenti a un sistema informativo di supporto	Sistema informativo ancora non presente
Duplicazione della sezione dedicata alla performance individuale tra Piano e SMVP	In parte la criticità è stata superata in quanto si rileva un'integrazione in termini di pianificazione delle attività del processo di valutazione.

In accordo con quanto suggerito dalle Linee Guida 2018 per la Relazione annuale dei Nuclei di valutazione, si ritiene utile illustrare i commenti ai temi principali in tema di funzionamento complessivo del sistema, adottando la scheda di analisi fornita da ANVUR.

## 2.2 Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

La validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24/04/2018, è stata analizzata dal NVA/OIV che, nella riunione del 7 giugno 2018, ha formalizzato una serie di osservazioni e proposte di modifica, discusse e approfondite con il Responsabile dell'Area Pianificazione e Controllo strategico, onde verificarne la concreta possibilità di realizzazione al fine di giungere alla delibera di validazione entro il termine del 30 giugno.



In particolare, rispetto a quanto riportato nel prospetto di validazione, il NVA/OIV ha evidenziato l'opportunità di descrivere la presa in carico delle criticità rilevate con l'indagine sul benessere organizzativo, inserendo anche un'analisi del trend degli ultimi anni, nonché il monitoraggio dell'efficacia delle azioni poste in essere per il superamento delle problematiche emerse e la necessità di un'ulteriore verifica dei dati riportati nell'allegato 1 alla Relazione, ove sono stati riscontrati errori materiali nei criteri di attribuzione dei punteggi agli indicatori del piano strategico.

Tali indicazioni sono state immediatamente recepite dall'Amministrazione che nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2018, ha approvato uno specifico documento concernente il benessere organizzativo, con un confronto dei risultati conseguiti dal 2014 al 2017, ed una nuova versione dell'Allegato 1 (Report degli obiettivi del Piano Strategico 2017-2019) con l'eliminazione delle criticità evidenziate dal NVA/OIV, ad integrazione della Relazione sulla Performance.

L'accoglimento delle segnalazioni dimostra un buon livello di attenzione nei confronti delle raccomandazioni espresse dal NVA e il progressivo consolidamento di un confronto e di una collaborazione tese al miglioramento continuo.

Permangono alcuni punti critici, segnalati nel documento di validazione:

- i risultati non richiamano gli obiettivi di riferimento (annuali o triennali che siano);
- la descrizione delle criticità e delle opportunità va migliorata;
- manca ancora un sistema informativo di supporto (carezza rilevata anche dal feedback ANVUR);
- non sono ancora presenti correlazioni tra il ciclo della programmazione economico-finanziaria e il ciclo di gestione della performance, come raccomandato in precedenza e rilevato anche nel feedback. Il NVA ribadisce la necessità di realizzare tale coordinamento.

### **2.3** *Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017*

#### **a. Elementi da segnalare circa il parere vincolante del NVA sul SMVP.**

La richiesta normativa ha, in fase di prima applicazione, determinato una propositiva risposta dell'Ateneo che aveva in programma di aggiornare il SMVP che ha maggiormente coinvolto in ciò il NVA per i vari aspetti del sistema ed in particolare per la parte relativa alla misurazione e valutazione del Direttore Generale.

#### **b. Modalità di comunicazione tra ateneo e NVA su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano integrato e/o della Relazione sulla performance.**

Non sono state necessarie. I documenti sono stati predisposti e pubblicati nei termini.

#### **c. Valutazioni delle performance organizzative tenendo conto delle risultanze delle iniziative di ascolto di cittadini e utenti.**

In merito al seguente punto il NVA/OIV evidenzia che la Direzione Generale, nel declinare l'obiettivo strategico "Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa", ha ritenuto opportuno inserire nel Piano della Performance per l'anno 2017 l'obiettivo operativo finalizzato a misurare il "Miglioramento della qualità dei servizi erogati agli utenti". Nello specifico, si è soffermata sui servizi forniti dalle "Segreterie studenti" e dalle "Biblioteche".

A tal fine ha realizzato una prima indagine conoscitiva che sarà resa sistematica per la verifica costante del livello di servizi offerti agli studenti, mediante la somministrazione di un questionario sui servizi agli studenti (21 domande per 6 tipologie di servizi) proposto e approvato dal Presidio di Qualità.

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

**Dimensione di analisi**    **Punti di attenzione**



## 1. Processo di definizione del Piano

### 1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?

I soggetti coinvolti nella redazione del Piano Integrato sono stati i Delegati Rettorali e i Direttori di Dipartimento con riunioni specifiche sul tema; il personale tecnico amministrativo nella parte riguardante la declinazione degli obiettivi strategici in quelli operativi; gli studenti con il coinvolgimento diretto del Consiglio degli studenti.

In generale, si è provveduto a pubblicare, all'interno del sito [www.unifg.it](http://www.unifg.it), la bozza del Piano Integrato richiedendo alla Comunità e agli attori pubblici e privati del territorio di integrarlo con le loro indicazioni/riflessioni.

In particolare, il paragrafo 3.2 del Piano (Gli attori e le fasi di pianificazione strategica) esplicita in modo chiaro il processo di pianificazione strategica.

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, invece, nel paragrafo 4.1 ("Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano") è presente la tabella 15 dove sono riportati 6 nominativi di persone coinvolte nella definizione del Piano, con indicazione del ruolo assunto nel processo, delle rispettive competenze e della posizione nella struttura (si tratta del Direttore Generale, del Responsabile dell'Area programmazione, valutazione, controllo di gestione e statistica, del Responsabile di settore Controllo di Gestione, del Responsabile del settore Programmazione Statistica e di due collaboratori, rispettivamente, del settore NVA e di quello di Programmazione Statistica).

La partecipazione alla costruzione del piano è un elemento da perfezionare, l'Ateneo ha posto in essere: per il Piano Integrato 2016-2018, una comunicazione via mail da parte del Rettorato diretta alla comunità accademica; per il Piano Integrato 2017-2019, una consultazione mediante pubblicazione sul sito web di Ateneo (<http://www.unifg.it/notizie/piano-integrato-di-ateneo-20172019>) con invito a far pervenire eventuali "suggerimenti/rilievi/osservazioni/indicazioni".

Una forte area di miglioramento è costituita, da questo punto di vista, dal coinvolgimento più forte dei principali stakeholders.

### 1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano?

Il Piano integra il Piano Strategico di Ateneo che a sua volta contempla gli elementi strategici della Programmazione Triennale MIUR, Bilancio Previsionale (Budgeting) e Indagini di contesto interno/esterno relative a particolari aspetti.

### 1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NVA ha espresso il proprio parere?

L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP 2017 approvato con parere vincolante del NVA.

## 2. Integrazione con le strategie

### 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?

Il Piano 2017-2019, al paragrafo 3.6 (intitolato "Aree obiettivi del Piano strategico dell'Università di Foggia 2017-2019", pp. 28-29) presenta la trasposizione in tabelle delle Aree Strategiche che mostrano la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi.

La struttura del Piano Strategico si compone di 5 aree strategiche: "La Formazione e la sua dimensione internazionale", "La Ricerca", "La Terza Missione", "Area amministrativo-gestionale" e, infine, "L'area trasversale della trasparenza e dell'anticorruzione".

Per ciascuna area sono individuati i relativi obiettivi strategici che l'Ateneo intende perseguire nel medio-



lungo periodo. Gli obiettivi strategici sono in tutto 14 (5 per l'Area "La Formazione e la sua dimensione internazionale", 2 per la "La Ricerca", 3 per "La Terza Missione", 2 per la "Area amministrativo-gestionale" e, infine, 2 per la "Area trasversale della trasparenza e dell'anticorruzione"), identificati con le lettere dell'alfabeto.

Nelle pagine 30-39 sono elencati i 33 obiettivi operativi (collegati agli obiettivi strategici), scomposti in 61 "indicatori" corredati di metrica e target di riferimento.

#### 2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?

Gli obiettivi operativi di performance individuale sono determinati sulla base degli obiettivi strategici d'Ateneo con la logica del cascading.

#### 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.)?

Su Feedback ANVUR del 26 gennaio 2017, i Dipartimenti sono stati coinvolti nella definizione del Piano Integrato attraverso la partecipazione dei Direttori di Dipartimento ai tavoli tecnici per la definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi e la già citata consultazione pubblica aperta dall'Ateneo. Esiste dunque solo tale modalità di pianificazione analitica.

### 3. Integrazione con il ciclo di bilancio

#### 3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?

#### 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)

La responsabilità è strettamente relegata alla fascia dirigenziale. In assenza di tale fascia il tutto si riconduce alla figura del Direttore Generale.

#### 3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?

No.

#### 3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?

Non sono presenti obiettivi di performance o riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica.

### 4. Pianificazione della performance organizzativa

#### 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?

Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo.

#### 4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?

La performance organizzativa dell'Ateneo si riconduce al monitoraggio annuale degli indicatori associati agli obiettivi operativi del Piano Integrato 2017-2019.

Il paragrafo 1.2 del SMVP per l'anno 2017 spiega quanto detto: "La performance, oggetto della valutazione, è definita nel Piano Integrato di Ateneo che il Consiglio di Amministrazione ha l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno. Nel Piano sono definiti, a cascata, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi associati a quelli strategici. Inoltre, ogni obiettivo operativo è misurato da almeno un



target e da un rispettivo indicatore. Ai fini della valutazione e della misurazione della performance organizzativa, si procede calcolando la media aritmetica dei punteggi (Tabella 1) risultanti dagli scostamenti tra gli indicatori ed i rispettivi target associati a ciascun obiettivo operativo presente nel Piano Strategico, limitatamente all'anno di riferimento del triennio”.

#### 4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?

Non sono presenti nel Piano schede dedicate ad ogni struttura, ma è possibile leggere nel Piano della Performance la struttura a cui è associato l'obiettivo operativo corredato di indicatori e target.

#### 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)?

Non esistono obiettivi di progetto. Per gli obiettivi di funzionamento sono previsti valori di target ai quali tendere per il miglioramento previsto.

#### 4.5 La “filiera” obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare:

##### 4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?

Sì.

##### 4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono?

Sufficientemente, alcuni potrebbero essere migliorati

##### 4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?

Sufficientemente. Potrebbero migliorare tenendo conto che il piano è triennale e il controllo è invece annuale. Quindi l'indicatore ed il target desiderato dovrebbero essere già impostati su base annuale, ovvero su base triennale ma ripartibile su base annua.

##### 4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?

In linea di massima sì.

#### 4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NVA secondo quanto disciplinato dall'art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?

Nell'ambito dell'attuazione della valutazione intermedia per il personale di categoria EP, come da SMVP2017, è prevista una verifica a metà anno al fine di aggiornare e rimodulare gli obiettivi definiti in sede di assegnazione e approvati con il Piano Integrato 2017-2019. Nel mese di luglio 2017 è stata approvata in Consiglio di Amministrazione la rimodulazione dell'Allegato 2 al Piano Integrato 2017-2019, ovvero il Piano della Performance 2017, tuttavia il monitoraggio citato per il NVA è iniziato nel 2018 con la Relazione della performance anno 2017.

## 5. Performance individuale

### 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?

Le performance organizzativa e individuale sono misurate seguendo gli stessi criteri definiti nella tabella 1 del SMVP. Il peso della performance organizzativa incide in modo diverso per il Direttore Generale, per i responsabili di categoria EP e per il personale di categoria B, C e D.



## 5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?

La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale trova una chiara trattazione – distinta da quella della performance organizzativa – nell’ambito del SMVP (par. 1.3 “Metodologia adottata ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale”). La misurazione e la valutazione della performance individuale è comunque strettamente collegata alla performance organizzativa, come riportato sopra.

La metodologia descritta nel SMVP è estremamente dettagliata e fa capo alle due componenti di fondo della performance individuale:

- A) il perseguimento degli obiettivi;
- B) i comportamenti adottati nell’espletamento delle proprie funzioni.

Da esse discende il punteggio finale “C)” della performance individuale, che “per ogni categoria del personale tecnico-amministrativo è la somma tra A) e B)”. La misurazione, a seconda della categoria di appartenenza del personale, prende in considerazione in misura differenziata le due componenti, in modo che il peso sulla valutazione complessiva dei comportamenti risulti maggiore via via che ci si allontana dal vertice dell’amministrazione. Allegate al SMVP troviamo 5 modelli di schede (allegati da 4 a 8 del SMVP), differenziate per le varie categorie di personale (DG, EP, D, C e B), che vengono utilizzati per la valutazione della performance individuale.

Foggia, 5 luglio 2018

Firma del Presidente  
(Prof. **Tommaso MINERVA**)  
