



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
NUCLEO DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2013**

Approvata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 16/04/2014



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
2.1 Performance organizzativa	3
a. Definizione di obiettivi, indicatori e target	3
b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	6
2.2 Performance individuale	7
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	8
2.4 Infrastruttura di supporto	8
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	9
4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	9
5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE....	10
6. COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i>.....	10
7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	11
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	11



1. PRESENTAZIONE

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato i documenti necessari per lo sviluppo di un ciclo della performance in grado di misurare e valutare le prestazioni con riferimento:

- all'Amministrazione nel suo complesso;
- alle unità organizzative che la compongono;
- ai singoli dipendenti.

Il documento che indica in modo esplicito le linee strategiche dell'Ateneo, con la conseguente individuazione di obiettivi operativi, indicatori e target è il Piano triennale della Performance. Il Piano 2013-2015 è stato adottato con Decreto rettorale Rep. n. 231/2013 del 19.4.2013 e trasmesso al Nucleo di Valutazione, per opportuna presa visione, nella seduta del 24.4.2013.

Con il documento denominato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si individuano fasi e criteri per l'effettiva misurazione e conseguente valutazione della performance dell'Amministrazione, delle unità che la compongono e dei dipendenti. Il SMVP è stato validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25.11.2011 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.11.2011.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 non è stato adottato in quanto, con la delibera n. 50/2013, l'A.N.AC (ex CIVIT) ha differito i termini per il suo aggiornamento al 31.1.2014, al fine di allineare tale documento al Piano triennale di prevenzione della corruzione, da adottare entro il 31.1.2014.

Per tale ragione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità a cui fare riferimento è quello relativo agli anni 2014-2016, adottato con Decreto rettorale Rep. n. 42/2014 del 29.1.2014, trasmesso al Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.01.2014.

Nell'allegato 2 del Programma sono riportate tutte le sotto-sezioni di I e II livello in cui è stata suddivisa la sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente" con l'indicazione, per ciascun obbligo previsto dalla normativa vigente, del servizio a cui compete la pubblicazione.

Con la presente relazione si attesta che ciascun documento citato ha rispettato quanto disposto dal D.lgs. 150/2009 e dalle linee guida emanate dall'A.N.AC.

Inoltre, con riferimento al ciclo della performance, si valuta positivamente la metodologia adottata dall'Amministrazione per la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target e l'impianto complessivo del sistema di misurazione e valutazione posto in essere, nonostante le difficoltà legate all'evoluzione del quadro normativo riguardante le pubbliche amministrazioni, con il conseguente aumento di adempimenti da assolvere.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

a. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Nel SMVP sono indicati i tempi, i modi e i soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi che sono parte integrante del Piano della Performance: gli obiettivi strategici individuati nel Piano sono il frutto della rielaborazione delle linee di indirizzo riportate nei documenti di programmazione economico finanziaria, quali il Bilancio di previsione e il Budget di gestione relativi all'anno 2013. Nel Bilancio di previsione, in particolare, sono



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

individuati gli obiettivi da perseguire nel triennio 2013-2015, sintetizzati in una tabella con l'indicazione della "missione", che corrisponde all'area strategica indicata nel Piano della Performance, del "programma", degli obiettivi e relativi indicatori e target per il triennio. La definizione dei programmi e degli obiettivi da perseguire nel triennio 2013-2015 ha comportato la successiva riclassificazione della spesa per missioni e programmi, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente, nonostante il MIUR, al momento dell'approvazione del Bilancio di previsione 2013, non avesse ancora provveduto all'emanazione del Decreto relativo alla programmazione 2013-2015, così come previsto dall'art. 1 ter del D.L. 7/2005 convertito dalla Legge 43/2005.

Si constata pertanto che i documenti di programmazione economico-finanziaria hanno costituito la base per la successiva predisposizione del Piano della Performance 2013-2015: nel Bilancio sono stati evidenziati gli obiettivi strategici dell'Ateneo nel triennio 2013-2015, mentre nel Budget di gestione gli stessi sono stati declinati in termini più operativi.

Le "strategie" che l'Ateneo intende perseguire nel triennio 2013-2015 sono state individuate dal Rettore, dai suoi delegati e dagli Organi di indirizzo politico, che hanno tenuto in considerazione i bisogni della collettività, costituita essenzialmente dagli studenti e dalle loro famiglie, dalle istituzioni presenti sul territorio e dalle imprese che investono nella formazione del capitale umano attraverso il finanziamento di progetti di ricerca e di didattica dell'Ateneo.

Per tale ragione si ritiene che i processi posti in essere dall'Amministrazione siano idonei a garantire la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009, in particolare per la rilevanza e la pertinenza degli obiettivi individuati rispetto ai bisogni della collettività.

Si sottolinea inoltre che la modalità di definizione della programmazione per il triennio 2014-2016, contenuta nel Bilancio di previsione del 2014, è stata perfezionata rispetto a quella del 2013, sia perché nel frattempo è stato emanato il D.M. 15.10.2013 n. 827 "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013/2015", contenente indicazioni più dettagliate sugli obiettivi da perseguire e le azioni di miglioramento, sia perché la definizione degli obiettivi è stata il frutto di un lavoro di programmazione interna che ha coinvolto in modo più sistematico le strutture didattiche e di ricerca, i Prorettori delegati e i Responsabili dei Servizi tecnico-amministrativi. Si ritiene, pertanto, che l'adottando Piano della Performance 2014-2016 sia ancor più collegato con i documenti di programmazione economica e attento ai bisogni emersi dai vari portatori di interesse.

Per quanto riguarda le attività che vengono misurate e valutate nel ciclo della performance dell'anno 2013, si ribadisce che si tratta esclusivamente di quelle relative all'attività amministrativa di supporto alla didattica e alla ricerca, oltre che di quelle che garantiscono la sostenibilità del sistema e delle infrastrutture.

Pertanto nel Piano non sono contenuti veri e propri indicatori di *outcome*, essendo questi ultimi più legati all'attività propria del corpo docente e ricercatore, cui l'attività amministrativa fa da supporto. Gli indicatori presenti nel Piano sono prevalentemente indicatori di *output* e si possono distinguere in base al tipo di misura, così come si evidenzia nel SMVP: indicatori temporali, indicatori finanziari o di efficienza e indicatori di efficacia oggettiva e soggettiva.

Le attività di didattica e di ricerca sono oggetto di specifici percorsi valutativi a cura dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

La metodologia con cui si individuano e si definiscono gli obiettivi da inserire nel Piano è pertanto conforme al dettato normativo, visto che essi traggono origine dalle linee strategiche individuate dagli Organi di Ateneo, che sono inserite nella programmazione di bilancio e che sono il frutto di confronto anche con i portatori di interessi interni ed esterni all'Università.

Analizzando le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, considerando in particolare l'allegato 2 al Piano della Performance, si ritiene che il metodo utilizzato dall'Amministrazione sia corretto e adatto a misurare e valutare l'attività svolta dalla componente amministrativa:

- gli obiettivi di lungo termine, indicati nel Piano della Performance nella colonna "obiettivi strategici", rispecchiano la strategia che l'Università ha intenzione di seguire nel medio periodo;
- gli obiettivi assegnati alla struttura "Ateneo" rappresentano chiaramente la politica dell'Amministrazione e, attraverso la misurazione degli indicatori associati agli obiettivi operativi, è possibile avere una fotografia che traduce al meglio i risultati raggiunti complessivamente dall'Università. Per tale ragione gli indicatori individuati per la struttura "Ateneo" sono da intendersi come indicatori degli obiettivi strategici;
- gli obiettivi strategici individuati per ciascun Servizio di I livello sono declinati in obiettivi operativi con un'incidenza più limitata. Essi rappresentano singole tappe per il perseguimento degli obiettivi strategici assegnati all'"Ateneo".

Si può pertanto affermare che gli obiettivi operativi e relativi indicatori con cui sono stati declinati gli obiettivi strategici della struttura "Ateneo" hanno una portata più generale rispetto a quelli individuati per le singole strutture, in quanto fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali per la loro realizzazione e sono di particolare rilevanza in relazione alle priorità politiche dell'Amministrazione. Il loro raggiungimento rappresenta al meglio l'andamento dell'Ateneo.

Analizzando gli obiettivi strategici indicati nel Piano, si riscontra la medesima modalità di distinzione fra indicatori di portata più generale, assegnati all'"Ateneo", e quelli invece più legati a specifiche attività, assegnati ad ogni singola struttura.

Questo metodo "a cascata" è applicato in modo corretto e puntuale.

Infine, analizzando la tipologia di obiettivi posti nell'allegato 2 del Piano, si esprime una valutazione positiva relativamente alla loro definizione, che è chiara e non presenta ambiguità d'interpretazione. Per quanto riguarda gli indicatori, la maggior parte di essi consente di misurare in termini concreti il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e i target sono calibrati rispetto alle risorse disponibili e sono idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto verificato che tutti gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo nel 2013 sono raggiungibili e misurabili.

La stessa A.N.AC nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance dell'anno 2013 dell'Università degli Studi di Bergamo, inviato all'Amministrazione tramite Pec il 12.7.2013, ritiene che gli indicatori siano appropriati in quanto consentono di misurare la relativa performance.

Nella stesura del Piano 2014-2016 si è tenuto conto delle osservazioni di carattere più critico rilevate nel Rapporto citato, quali la mal formulazione di alcuni obiettivi strategici, la mancanza dell'albero della performance nel testo del Piano e il mancato collegamento degli obiettivi alle risorse economico-finanziarie e umane.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo, tuttavia, rileva che la formulazione degli obiettivi strategici sia stata appropriata in quanto risultano chiari i risultati che l'Amministrazione intende raggiungere e, per quanto riguarda il collegamento fra gli obiettivi e le risorse assegnate, si ricorda che la stessa Commissione, nella "Relazione sulla performance delle Università per l'annualità 2011", ha citato il nostro Ateneo come esempio per l'evidenziazione del legame fra risorse e obiettivi. Un collegamento che si evidenzia a consuntivo e non in fase di predisposizione del Piano.

b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Ogni obiettivo strategico viene pesato a seconda del grado di rilevanza che riveste per l'attività di ciascun Servizio. Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna struttura è pari a 100.

In seguito ogni obiettivo strategico è declinato in più obiettivi operativi, ciascuno dei quali ha un suo peso specifico. Il totale dei pesi assegnati all'insieme degli obiettivi operativi è sempre pari a 100. Nella maggior parte dei casi la misurazione del raggiungimento di un obiettivo operativo avviene attraverso l'utilizzo di più indicatori e, per l'assegnazione del punteggio, si fa riferimento ai criteri esplicitati nel SMVP.

I dati utilizzati per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi si presentano affidabili e facilmente verificabili, anche se reperiti da banche dati di varia origine, la cui titolarità è in capo a Servizi diversi.

Per quanto attiene alla tipologia d'indicatori utilizzati nel Piano, si evidenzia la presenza di un numero elevato di quelli temporali, di fatto indicatori di tipo binario, che sono però gli unici in grado di rilevare molte delle attività ordinarie dell'Amministrazione, ossia quelle attività che permettono il mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia del sistema. In questa categoria si possono ricomprendere anche tutti gli adempimenti relativi all'adeguamento di regolamenti, documenti o strumenti di lavoro alle nuove norme indirizzate alla pubblica amministrazione, per esempio tutti gli adempimenti previsti per il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale, che si sono tradotti con l'adozione di un nuovo regolamento Am.Fi.Co., e con l'adozione dei documenti di Bilancio redatti nel rispetto del nuovo sistema di contabilità.

Ad ogni modo si ritiene che gli indicatori utilizzati, anche quelli di tipo binario, siano adeguati alle attività da misurare e in particolare si valuta favorevolmente l'introduzione di un numero crescente d'indicatori di *customer satisfaction*, soprattutto per quei Servizi che hanno un impatto sull'utenza studentesca.

Altrettanto positivamente è valutata l'introduzione di una fase intermedia di verifica dell'andamento complessivo del sistema attraverso un monitoraggio previsto nel mese di settembre, così come stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché nel Piano medesimo. Inoltre ciascun Responsabile è tenuto ad un monitoraggio costante e, in caso di difficoltà intervenute nel raggiungimento degli obiettivi posti, a darne tempestivamente conto al Direttore Generale.

Nel 2013 il monitoraggio è stato svolto nei mesi estivi, a seguito della richiesta, inviata il 31.7.2013 dall'U.O. Gestione giuridica del personale a ciascun Responsabile, di comunicare eventuali scostamenti previsionali rispetto agli obiettivi e ai target posti al proprio Servizio, con l'invito, qualora si fosse presentata una difficoltà a perseguire quanto concordato, di giustificare le ragioni di tale scostamento. Dal monitoraggio non sono emersi scostamenti significativi rispetto a quanto definito in fase di stesura del Piano, pertanto l'Amministrazione non ha ritenuto di procedere ad un aggiornamento dello stesso.



2.2 Performance individuale

Si evidenzia che il SMVP è differenziato a seconda della categoria di appartenenza del personale, pertanto all'interno dell'Amministrazione è stata operata una distinzione degli ambiti oggetto di misurazione e valutazione e delle procedure, in parte già in uso prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, fra le seguenti categorie:

- Direttore Generale;
- Dirigenti;
- personale di categoria EP;
- personale di categoria D (ad eccezione di un dipendente di categoria B) con incarico di responsabilità.

Per il resto del personale il Responsabile che valuta tiene conto del grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Negli allegati 3 e 4 del Piano della performance sono riportati gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi di I livello. Nella maggior parte dei casi gli obiettivi individuali sono collegati a quelli organizzativi, riportati nell'allegato 2 del Piano, soprattutto quando sono ritenuti di rilievo per l'Amministrazione.

Conseguentemente gli indicatori connessi agli obiettivi individuali sono collegati con quelli assegnati alla struttura di riferimento del Dirigente o Responsabile. Ad ogni obiettivo individuale è assegnato un peso proporzionale al grado di rilevanza rispetto all'attività che il Dirigente o il Responsabile deve svolgere.

Nel Piano della Performance 2014-2016 saranno indicati anche per i Responsabili, in corrispondenza di ciascun obiettivo assegnato, gli indicatori e i target da raggiungere.

Gli obiettivi sono stati assegnati a ciascun Responsabile a seguito degli incontri individuali con il Direttore Generale, avvenuti tra la fine di dicembre e gli inizi di gennaio 2013: sono stati definiti gli obiettivi da assegnare a ciascun Servizio e parallelamente a ciascun Responsabile, sia con riferimento al Piano della Performance 2013-2015 sia al Budget di gestione 2013.

La scheda con gli obiettivi individuali 2013 è stata sottoscritta dal Direttore Generale e da ciascun Responsabile.

Per la valutazione il Direttore ha preso in esame la relazione presentata da ciascun Responsabile, che dà conto dettagliatamente dell'attività svolta e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati. Parallelamente l'U.O. Gestione giuridica del personale ha raccolto i dati utili alla misurazione della performance di ciascun Servizio. La valutazione individuale ha tenuto conto anche della performance della struttura di appartenenza, con una pesatura diversa a seconda del ruolo e della categoria di personale considerata, così come esplicitato nel SMVP.

La valutazione è stata formalizzata negli incontri individuali attraverso la compilazione, da parte del Direttore Generale, dell'apposita scheda.

Il resto del personale è stato valutato dal Responsabile del Servizio di appartenenza durante gli incontri individuali che di norma avvengono nei mesi di gennaio e febbraio. Le valutazioni sono espresse attraverso l'attribuzione di un punteggio variabile fra 0 e 12.

Il Nucleo di valutazione ha preso in esame il livello di differenziazione delle valutazioni formulate e ritiene che i punteggi, inclusi quelli attribuiti al personale della categoria EP e ai dirigenti, nonché quelli relativi alla corresponsione dell'indennità di responsabilità, siano stati



attribuiti dalla maggior parte dei valutatori in modo differenziato e che tale differenziazione incida sulla determinazione del trattamento accessorio dei singoli dipendenti.

A seguito delle valutazioni espresse dai Responsabili di Servizio e dal Direttore Generale, relative all'attività svolta dai dipendenti nell'anno 2013, non sono state attivate procedure di conciliazione in quanto nessun dipendente ha contestato formalmente la non accettazione della valutazione: la scheda di valutazione relativa al 2013 non è stata firmata da tre dipendenti, due dei quali hanno esplicitato le loro ragioni, ma non è stata presentata alcuna contestazione formale, così come riportato nell'allegato n. 1 al p.to 5 della Riunione del Nucleo di Valutazione del 21.02.14.

A tal proposito il Nucleo rileva che l'Amministrazione ha recepito il suggerimento proposto nella relazione dello scorso anno con riferimento all'individuazione di un soggetto di seconda istanza in caso di non condivisione della valutazione espressa dal Direttore Generale. Infatti il Contratto integrativo dell'anno 2013, all'art. 9 dispone quanto segue: *“Nel caso in cui il dipendente sia in disaccordo con il punteggio attribuito, potrà formulare le proprie osservazioni al Direttore Generale, con riferimento ai dipendenti la cui valutazione è espressa dai Responsabili di I livello, e al Prorettore delegato ai Rapporti con il personale tecnico-amministrativo, per i dipendenti che sono valutati dal Direttore Generale”*.

Allo stesso modo l'Amministrazione ha accolto la segnalazione del Nucleo di Valutazione, contenuta anch'essa nella Relazione dello scorso anno, con riferimento all'opportunità di una revisione della graduazione della corresponsione dell'indennità di responsabilità, affinché a punteggi di valutazione bassi corrisponda un'inferiore erogazione dell'indennità. L'Amministrazione ha recepito la segnalazione nel Contratto integrativo 2013, che all'art. 5 dispone che a un punteggio inferiore a 6 (su un massimo di 15) non debba essere corrisposta alcuna indennità.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

I tempi e le fasi di funzionamento del sistema sono coerenti con l'adozione dei documenti programmatici di natura economico-finanziaria.

I soggetti preposti alla definizione del sistema sono quelli individuati dalla normativa.

Si sottolinea però la difficoltà a rispettare le tempistiche introdotte dalla normativa relativamente alla corresponsione del trattamento premiale, in quanto l'intero importo destinato alla premialità (diverso per ciascun ruolo e categoria di personale), che deve essere corrisposto solo a seguito della valutazione, è liquidato nel mese di marzo e quindi in tempi disallineati rispetto alla validazione della Relazione sulla performance, da adottare entro il 30 giugno e da validare entro il 15 settembre.

Per ovviare al disallineamento l'Ateneo ha provveduto alla liquidazione dell'incentivo solo in seguito alla fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che contribuisce alla valutazione individuale, come risulta dai documenti agli atti presso l'U.O. Gestione giuridica del personale.

2.4 Infrastruttura di supporto

Come già precedentemente precisato, l'Ateneo non dispone di un sistema informativo integrato da cui poter attingere tutti i dati necessari per il monitoraggio in itinere del ciclo della performance. Ciò comporta la raccolta d'informazioni dalle banche dati delle singole Strutture.



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

Si valuta molto positivamente la soluzione organizzativa adottata dall'Amministrazione per la stesura dei documenti relativi alla performance, in quanto i soggetti, i tempi e i contenuti, come già specificato nei paragrafi precedenti, sono coerenti con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Infatti il Bilancio previsionale annuale e triennale è approvato entro la fine dell'esercizio e, nella relazione illustrativa che lo accompagna, vengono definite le linee strategiche dell'Ateneo.

Sulla base dei documenti di bilancio si predispone il Budget di gestione per l'esercizio successivo, che consiste in un documento operativo in cui a ciascun Servizio sono assegnate risorse e obiettivi da raggiungere. Per la stesura di questo documento il Direttore Generale incontra singolarmente tutti i Responsabili di Servizio.

A partire dal 2012 il Piano della performance è redatto parallelamente al Budget di gestione e pertanto, nel corso degli incontri del Direttore con i Responsabili, si procede all'individuazione degli obiettivi da assegnare ad ogni struttura e al Responsabile stesso, avendo cura di differenziare quelli da inserire nel Budget, più legati alla gestione della spesa, da quelli da inserire nel Piano, più legati alla qualità e quantità dei servizi da offrire agli utenti.

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

Il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato nel 2012 e per la sua stesura l'Amministrazione ha seguito le linee guida delle Circolari n. 105/2010 e n. 2/2012 della CIVIT.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 non è stato adottato per le motivazioni indicate nella Presentazione di cui sopra.

Ad oggi il documento a cui si deve fare riferimento è il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo agli anni 2014-2016, adottato con Decreto rettorale Rep. n. 42/2014 del 29.1.2014 e trasmesso al Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.01.2014.

Il Nucleo ha avuto modo di verificare che il Programma rispetta le linee guida emanate dall'A.N.AC. e che la sezione del sito web "Amministrazione trasparente" è conforme a quanto disposto dall'allegato 1 del d.lgs. 33/2013 e contiene tutte le sotto-sezioni di I e II livello di cui all'allegato 1 della delibera n. 50/2013 dell'A.N.AC..

Nell'allegato 2 del Programma sono riportate tutte le sotto-sezioni di I e II livello, i riferimenti normativi relativi a ciascun obbligo di pubblicazione con l'indicazione, per ciascuno di essi, del Servizio a cui compete la pubblicazione.

In seguito alla compilazione delle griglie per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione il Nucleo ha riscontrato che la maggior parte delle sotto-sezioni di II livello contengono dati aggiornati e pubblicati in formato aperto e che solo per un esiguo numero di esse non sono state pubblicate le rispettive informazioni, in quanto non ancora in possesso dell'Amministrazione.

Si constata infine che l'Amministrazione si è dotata di un adeguato sistema informativo e informatico per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale: gli uffici che hanno l'obbligo di pubblicare dati o documenti possono



accedere, tramite un'apposita bacheca, alla sotto-sezione di propria competenza al fine di pubblicare quanto dovuto.

Inoltre il sistema creato dalla struttura informativa dell'Ateneo consente anche la trasmissione automatica dei dati relativi all'Anagrafe delle Prestazioni al sito ministeriale "PERLA_PA".

I dati pubblicati sono prevalentemente in formato aperto, pertanto possono essere scaricati e riutilizzati.

Si ritiene pertanto che il sistema posto in essere sia conforme a quanto previsto dalla normativa.

Per quanto attiene alle "Giornate per la trasparenza" si prende atto che nel 2013 non sono state organizzate delle iniziative così denominate seppur, come da prassi consolidata, il Rettore e il Direttore Generale, nel corso dell'anno, abbiano incontrato i principali stakeholder dell'Ateneo, ossia gli studenti e i soggetti esterni che collaborano con l'attività di ricerca, anche attraverso l'erogazione di specifici finanziamenti, per fornire loro informazioni aggiornate sull'Ateneo.

5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Le azioni poste in essere dall'Amministrazione a seguito del consolidamento del ciclo della performance sono volte prevalentemente al coordinamento e all'integrazione con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio oltre che fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza.

In tal senso si ritiene che l'Amministrazione abbia compiuto significativi miglioramenti nella gestione del ciclo della performance.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Si è già avuto modo di evidenziare la modalità di coinvolgimento degli stakeholder nelle varie fasi del ciclo della performance, qui specificate:

- in fase di predisposizione del Bilancio previsionale si considerano i bisogni e le esigenze che emergono durante gli incontri con i vari portatori di interesse, esterni e interni;
- nella fase di misurazione e valutazione della performance si dà particolare attenzione al grado di soddisfazione espresso dagli utenti sui servizi fruiti (v. il questionario somministrato ai laureandi; i questionari di customer satisfaction delle U.O. "Orientamento, stage e placement", "Post laurea e alta formazione" nonché del Servizio "Ricerca e Internazionalizzazione", compilati dagli studenti che usufruiscono dei relativi servizi; i questionari di customer satisfaction dei "Servizi amministrativi generali" compilati da assegnisti, dottorandi, docenti, ricercatori e personale tecnico amministrativo che usufruiscono dei relativi servizi);
- nella fase della pubblicità e trasparenza dell'azione svolta dall'Amministrazione si organizzano specifici incontri con i soggetti esterni finanziatori e con gli studenti, i principali portatori d'interesse dell'Ateneo.



7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha seguito con regolarità l'attuazione del ciclo della performance, esprimendo un giudizio sintetico su ogni documento prodotto nonché sulle modalità organizzative poste in essere dall'Amministrazione.

Il Nucleo ha verificato la rispondenza degli obiettivi, indicatori e target posti nel Piano della Performance 2013 alle linee guida fornite dall'A.N.AC.

Inoltre ha esaminato la documentazione relativa alla misurazione della performance 2013, sia organizzativa che individuale, ritenendo che la procedura sia stata svolta correttamente, così come riportato nell'allegato n. 1 al p.to 5 della Riunione del Nucleo di Valutazione del 21.02.14.

Per quanto attiene al processo di verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, il Nucleo ha proceduto, come già detto, alla compilazione e pubblicazione, nella sotto-sezione di I livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di II livello "Attestazioni OIV o struttura analoga", della "Griglia di rilevazione sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013" e del "Documento di Attestazione" allegati alla delibera n. 71/2013 per la verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.09.2013, e alla compilazione e pubblicazione della "Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione", del "Documento di Attestazione" e della "Scheda di sintesi" allegati alla delibera n. 77/2013, con riferimento alle informazioni pubblicate al 31.12.2013.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione rileva con soddisfazione l'accoglimento, da parte dell'Amministrazione, di due delle tre proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance formulate nella Relazione dello scorso anno.

Per quanto riguarda la terza proposta di miglioramento, relativa all'integrazione nel Piano della performance degli obiettivi fissati in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il Nucleo di Valutazione ha acquisito dall'Amministrazione informazioni riguardanti l'assegnazione del servizio di sicurezza, prevenzione e protezione alla società partecipata Ateneo Bergamo S.p.A., che si caratterizza come Ente strumentale dell'Università degli studi di Bergamo in quanto opera esclusivamente per le esigenze dell'Università stessa. Per quanto riguarda invece l'attività di formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e quella di vigilanza sanitaria il relativo Budget è assegnato ai Servizi amministrativi generali.

Il Nucleo di Valutazione, ritenendo opportuno che gli obiettivi fissati in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro confluiscono del Piano della performance, anche se il servizio è stato affidato ad una società esterna, ribadisce la proposta di miglioramento avanzata lo scorso anno.