

## VERBALE RIUNIONE DEL 12/06/2015

La riunione si apre alle ore 09.00, come da convocazione del 5/6/2015, presso la Sala riunioni dell'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione.

Il Nucleo di Valutazione d'Ateneo, d'ora in avanti "NdV", risulta così composto:

Componenti	presenze		
	P	G	A
Presidente prof. Matteo Turri	X		
dott. Erminio Copparo	X		
prof.ssa Cristina Davino	X		
sig.ra Beatrice Bianconi		X	

P = presente – G = assente giustificato – A = assente

Assiste alla riunione, ai fini del supporto tecnico-amministrativo, il dott. Giovanni Gison, responsabile dell'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione che assume le funzioni di segretario verbalizzante, e il dott. Fiorenzo Formentini, Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione.

1

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, alle ore 9.15 dichiara aperta la seduta sul seguente odg:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbale seduta precedente;
3. Validazione Relazione sulla Performance anno 2014;
4. Piano Performance – aggiornamento 2015 – parere;
5. Relazione annuale AVA del Nucleo di Valutazione;
6. Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università - parere;
7. Programmazione triennale 2013/15 – validazione dati;
8. Varie ed eventuali.

### 1 – Comunicazioni

Il presidente propone di calendarizzare la prossima riunione del NdV nell'ultima decade del mese di settembre, dove si farà il punto della situazione, e si incontrerà il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) al fine di definire insieme i prossimi adempimenti AVA. Sempre nella riunione di settembre, il Presidente propone di prevedere un incontro esplorativo sul sistema bibliotecario di Ateneo, nonché un incontro con il Responsabile della prevenzione della corruzione.



Il NdV prende atto della news pubblicata nel sito Anvur il 4 giugno u.s. con la quale si proroga la scadenza del termine per l'invio della relazione a lunedì 20 luglio 2015.

## **2 – Approvazione verbale seduta precedente**

Il Presidente sottopone all'esame del NdV la bozza del verbale della riunione del 21 maggio 2015 per i punti non approvati seduta stante. Il NdV esaminato il verbale approva all'unanimità.

## **3 – Validazione Relazione Performance ano 2014**

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.c) del D.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 2, comma 1, lettera r) della L. 240/2010, con la presente si esprime sulla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014 approvata nella seduta del CdA del 29 maggio 2015.

### ANALISI DELLA RELAZIONE

L'attività di analisi della Relazione sulla Performance è stata condotta conformemente alle disposizioni fornite dalla Civit nella delibera n. 6/2012. I dati e le informazioni riportate nella Relazione sono stati valutati secondo i criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità, coerentemente alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera Civit n.5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Di seguito si riportano le considerazioni rilevate secondo ciascun profilo analizzato.

### CONFORMITÀ

La Relazione presenta una struttura pienamente corrispondente alle indicazioni operative fornite dalla Civit.

Nel capitolo 2 – Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder – vengono adeguatamente fornite le informazioni necessarie affinché la relazione adempia ad una funzione divulgativa, come richiesto dalla Civit. Il documento contiene esaurienti informazioni per quanto attiene all'amministrazione ed al personale. L'utilizzo di tabelle e di grafici rende più efficace la comunicazione dei contenuti, anche se la figura 1-Organigramma dell'Università, potrebbe essere migliorata con l'utilizzo di caratteri più idonei. Relativamente alla parte dedicata al contesto esterno di riferimento, vengono ben individuati i fattori legati all'ambiente normativo, con particolare attenzione alle principali ed impattanti novità riguardanti i meccanismi di finanziamento e di organizzazione delle università italiane. Completi i dati riguardanti il personale, arricchiti dalle informazioni qualitative provenienti dall'analisi sul benessere organizzativo, svolta nel corso del 2014. Molto dettagliate le informazioni riguardo ai risultati raggiunti, contenute nel paragrafo 2.3. La suddivisione degli



stessi in quattro grandi aree: didattica e internazionalizzazione, ricerca, gestione e personale/gestione risorse umane, permette al lettore, anche non “esperto”, di maturare una conoscenza chiara ed approfondita delle attività svolte e dei risultati ottenuti nel corso del 2014. Per migliorare ulteriormente la parte in questione, sarebbe necessario, come richiesto dalla delibera Civit n.5/2012, fornire una sintesi esaustiva dei risultati raggiunti che verranno poi dettagliati nel capitolo successivo. Le “criticità e le opportunità” del paragrafo 2.4 sono troppo generali. Meglio sarebbe riferirle in modo puntuale all’applicazione del Ciclo della Performance.

Nel capitolo 3 vengono presentati gli obiettivi del piano della performance ed i risultati che l’Ateneo ha conseguito nell’anno 2014. Viene richiamato l’albero della performance dell’Università di Macerata, ma manca la possibilità di individuare, a fronte delle azioni strategiche, declinate in obiettivi operativi per l’anno in esame, i risultati raggiunti e/o il livelli di raggiungimento del target pluriennale. Una mancanza che non viene recuperata dal paragrafo successivo, dedicato proprio agli obiettivi strategici, nè dal documento richiamato, relativo alle relazioni dei delegati del Rettore per gli obiettivi strategici. Molto esauriente il contenuto del resto del capitolo 3. Viene dato conto, in sintesi, dei risultati delle strutture e, di conseguenza, del personale EP; vengono commentati tutti gli scostamenti dell’obiettivo e viene annunciata la riproposizione degli stessi nel Piano della performance 2015. Nelle tabelle allegate, i risultati conseguiti sono poi stati proposti in dettaglio e suddivisi in tre aree: amministrazione, centri di servizio e dipartimenti. Uno sforzo molto apprezzabile che potrebbe essere completato fornendo, all’interno delle aree, un raggruppamento dei risultati per struttura. Si potrebbe invece tralasciare di evidenziare il riferimento all’obiettivo strategico da cui gli obiettivi operativi discendono. Conforme il paragrafo relativo agli obiettivi individuali che contiene, come richiesto, la descrizione sommaria dei meccanismi di valutazione e le sintesi dei risultati raggiunti per categoria di personale tecnico amministrativo. Il Nucleo auspica che, relativamente agli obiettivi strategici, si possa in futuro produrre una rappresentazione dei risultati ottenuti o del livello di raggiungimento per gli obiettivi pluriennali più efficace.

Come nella relazione sulla performance per il 2013, anche quest’anno il capitolo 4. Risorse, efficienza ed economicità, risulta conforme al dettato normativo. Le informazioni riportate coprono un ampio spettro della dinamica di gestione amministrativa e finanziaria dell’Ateneo. Un Ateneo in continuo miglioramento sul fronte della efficienza e del risparmio nella sua attività tecnico amministrativa. Un solo appunto: l’Ateneo non si è ancora dotato del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, questo piano dovrebbe invece costituire “il principale documento di riferimento” di questa sezione.

Per quanto riguarda le pari opportunità, l’Amministrazione ha imboccato la strada prevista dalla recente normativa con il passaggio dal Comitato pari opportunità, creato nel 2005, al Comitato unico di garanzia per le pari



opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale comitato non risulta ancora operativo. Nella Relazione viene illustrata una serie di possibili interventi e linee programmatiche che il Comitato pari opportunità ha “lasciato in eredità” al nuovo organo. È necessario avviare quanto prima l’attività di questo nuovo Comitato: l’opportunità di essere proprio nella fase iniziale andrebbe sfruttata per orientare le iniziative, i meccanismi e le scelte, fin dai primi passi, con modalità conformi ai suggerimenti contenuti nell’Allegato 1 alla delibera Civit 5/2012.

L’ultimo capitolo della Relazione è destinato ad offrire una rappresentazione del ciclo, dei documenti e delle risorse collegate alla performance. L’Ateneo ha messo completamente a regime il ciclo all’inizio del 2014, ed i frutti si vedono anche nella preparazione della relazione e dei tempi con cui essa è stata preparata. La relazione infatti è stata consegnata al Nucleo alla fine del mese di Maggio, dopo la sua approvazione da parte del CdA del 27 Maggio. La tabella riportata rappresenta efficacemente le diverse fasi dell’attività, i soggetti coinvolti, i tempi e le responsabilità. La descrizione dei punti di forza e di debolezza nel paragrafo 6.2 potrebbe essere migliorata: è però vero che l’Ateneo, in passato ha dato prova di averli ben chiari in mente e di aver lavorato intorno ad essi, prova ne è la gestione dell’intero ciclo della performance dell’anno 2014 di cui la relazione rappresenta il punto conclusivo.

#### ATTENDIBILITÀ

Tutti i dati e le informazioni contenuti nella Relazione che provengono da documenti ufficiali dell’Ateneo (delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, Bilancio Preventivo, Conto Consuntivo...) devono ritenersi attendibili e idonei per la valutazione. Il Nucleo ha provveduto comunque a verificare puntualmente quelli contenuti nel capitolo 3.

I documenti riportati nell’Allegato 1 della Relazione sulla Performance, sono anch’essi stati esaminati dal Nucleo, unitamente alle comunicazioni ai responsabili delle strutture sull’avvio, sul monitoraggio e sulla rendicontazione del ciclo della performance.

La verifica dell’attendibilità di quanto esposto in tema di risultati al paragrafo 3.3 ha dato esito positivo. Relativamente al paragrafo 3.4, il Nucleo ha operato un controllo completo relativamente agli esiti della valutazione del personale EP.

Per il personale di categoria B, C e D il NdV ha incontrato in data 10 giugno, tramite il dott. Copparo, il Responsabile dell’Area risorse umane, dott. Giorgio Pasqualetti, e la Responsabile dell’Ufficio Personale TA, dott.ssa Catia Bacaloni, e ha preso atto dei risultati di sintesi contenuti nella Relazione sulla Performance.

#### COMPRESIBILITÀ

La Relazione presenta un migliorato grado di comprensibilità: sia per un lettore “informato” che per un semplice cittadino, è facile farsi un’idea relativamente



alla performance dell'Ateneo di Macerata. Questo è stato possibile grazie al fatto che le informazioni contenute vengono presentate con un adeguato grado di omogeneità ed organicità, la snellezza, soprattutto rispetto alle stesure della relazione sulla performance degli anni precedenti, è notevolmente migliorata, le informazioni di dettaglio sono contenute in comodi allegati e l'utilizzo di grafici e tabelle, ha migliorato la fruibilità del documento.

Registriamo con piacere che i suggerimenti, formulati nella nostra relazione di validazione dell'anno scorso, sono stati recepiti. Alcune parti della relazione raggiungono in maniera veramente ottimale l'obiettivo di fornire una rappresentazione chiara e trasparente della performance.

## CONCLUSIONI

In conclusione il giudizio del Nucleo sulla Relazione è molto positivo.

È importante sottolineare come questo risultato dipenda in gran parte anche dal Piano della Performance 2014: un piano consistente, ben ancorato al piano strategico, chiaro e logico nel definire gli obiettivi e soprattutto i target, che ha permesso una valutazione dell'Ateneo, delle attività e del personale, agevole e consistente. Anche il miglioramento nella gestione dell'intero ciclo della performance 2014, ha contribuito, senza dubbio, a questo risultato: avviare il ciclo con tempi e modalità più efficaci aumenta naturalmente le probabilità di successo.

Un solo suggerimento: la conoscenza del piano da parte del personale, o ancor meglio, il suo coinvolgimento, il riconoscersi negli obiettivi individuati e la condivisione del progetto, sono elementi da curare maggiormente che permetterebbero un ulteriore incremento della qualità e della efficacia della gestione dell'intero ciclo della performance.

5

## VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

- A. Il Nucleo di valutazione dell'Università degli Studi di Macerata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.c), del D.lgs. n. 150/2009, e dell'art. 2, comma 1, lettera r) della L. 240/2010, ha ricevuto dall'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione, in data 4.6.2015 la Relazione sulla performance approvata dal CdA nella seduta del 29.05.2015 e relativa all'anno 2014.
- B. Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei riferimenti richiamati nella Relazione e nei documenti correlati, nonché sulla base delle proprie analisi svolte in corso d'anno e riguardanti il conto consuntivo, il processo di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA), la valutazione dei dottorati e la loro attivazione, l'opinione dei laureandi. Il Nucleo esprime un giudizio positivo sull'attendibilità dei dati considerati.

- C. L'analisi svolta e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute nel verbale del Nucleo, approvato dal Nucleo in data 12.06.2015.
- D. Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione valida la Relazione sulla performance 2014.

Presso l'ufficio verrà conservata la documentazione attestante le procedure e la documentazione esaminata per giungere alla validazione della Relazione sulla Performance 2014.

Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante.

#### **4 – Piano Performance – aggiornamento 2015 – parere**

Il NdV esaminato il Piano delle Performance – aggiornamento 2015 esprime quanto segue:

##### *Osservazioni preliminari.*

Il Nucleo rileva preliminarmente che :

- a) il Piano della Performance è un elemento essenziale del processo della performance disciplinato dalla legge 150/09; un processo per il quale la Civit, nel corso del 2012, ha diffuso una articolata serie di delibere che ne tracciano molto chiaramente le finalità, i modi ed i tempi.
- b) Il parere del Nucleo, indispensabile per la “Relazione sulla performance”, documento consuntivo annuale, non è invece richiesto dalla normativa di legge per il “Piano della performance” documento di programmazione annuale. È il “Sistema di Valutazione e Monitoraggio della Performance dell’Ateneo” che invece richiede il parere dell’organo di valutazione prima della discussione in seno al Consiglio di Amministrazione. Tra l’altro, in presenza della conclusione dell’accordo di programma con l’Università di Camerino, il documento congiunto per la gestione del Sistema della performance potrebbe non essere più considerato in vigore.
- c) Il Nucleo, avendo ricevuto il piano 2015, si atterrà, ancora per questo ultimo anno, alle disposizioni contenute nel documento già citato e ha conseguentemente predisposto il presente parere. Parere che ritiene per il futuro non più necessario.
- d) Durante un incontro nel mese di dicembre erano stati analizzati e discussi, con il Direttore Generale, alcuni indicatori globali di performance proposti dal Nucleo. Nel piano approvato dal CdA sono presenti altri e diversi indicatori, scelti dall’Ateneo per misurare la performance 2015.

##### *Analisi del Piano della Performance.*



Il Piano della Performance è strutturato in 9 capitoli e 5 tabelle allegate. La sua struttura ed i suoi contenuti sono stati ispirati e risultano conformi alla delibera CIVIT n.112 del 28 ottobre 2010.

Nei primi 4 capitoli, ci sono continui richiami e rimandi ad altri documenti: il più utilizzato è il Piano della Performance 2013, ma viene anche usato il Piano Strategico 2013-2018 ed il Piano della Performance 2014. Se si riesce, cosa non sempre facile, a leggere in maniera integrata i diversi documenti richiamati, questa prima parte, che descrive l'Ateneo e la sua identità, è consistente e permette di identificare in maniera adeguata la natura e, soprattutto, le peculiarità dell'Università di Macerata: specializzazione nel campo delle scienze umane e sociali, Università aperta, proiettata all'internazionalizzazione della ricerca e della didattica.

Con l'obiettivo di contribuire al miglioramento della redazione del piano per i prossimi anni, il Nucleo suggerisce di inserire all'interno del documento, invece che richiamarle, la Vision e la Mission, concetti molto ben espressi nel Piano Strategico; come pure andrebbe migliorata ed ampliata la rappresentazione dell'Ateneo "in cifre" contenuta nel capitolo 3.1: i dati relativi al personale ed alla popolazione studentesca sarebbero più fruibili se esposti in serie triennale, inoltre mancano del tutto dati economici, patrimoniali e finanziari.

Il capitolo 4, dedicato all'analisi del contesto esterno e di quello interno risulta congruo, anche perché molto efficacemente rappresentata da una analisi SWOT: punti di forza e debolezza delle strutture e dell'organizzazione dell'Ateneo, minacce ed opportunità del contesto esterno.

Manca completamente la sezione dedicata all'albero della performance, così come richiesta dalla delibera Civit n. 112 del 2010: nel piano 2014 venivano ben caratterizzate e suddivise le aree strategiche, descritti gli obiettivi strategici ed elencate le, forse troppo numerose, azioni strategiche triennali.

Il capitolo 5 ed il capitolo 6 contengono un'elencazione, rispettivamente, di indicatori contenuti nella Programmazione triennale 2013-2015 e di indicatori, considerati operativi, presi a riferimento per l'assegnazione degli obiettivi alle diverse strutture ed al Direttore Generale. Il sistema di connessione tra il Piano strategico, e gli obiettivi strategici in esso contenuti, e gli obiettivi operativi risulta molto difficile da individuare.

La parte conclusiva del Piano 2015 è ben strutturata: la tabella 4 fotografa molto efficacemente le diverse fasi, le attività, i soggetti ecc., che a vario titolo incidono sul Ciclo della performance. Il capitolo 8, giustifica a dovere un ancora scarso collegamento con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, e traccia efficacemente la sequenza temporale di come, con la contabilità analitica a regime, verrà realizzata la connessione voluta da Civit. Nel capitolo 9 si dà conto di una rilevazione presso il personale, in corso di realizzazione, volta ad individuare anche le azioni di miglioramento del ciclo.



### *Considerazioni sul processo e sui contenuti*

L'Ateneo di Macerata, che ha rincorso negli ultimi anni un efficace ciclo di pianificazione, ha oggi prodotto una serie di documenti ed atti di indirizzo che permetterebbero, come auspicato dalla Civit nella delibera n.6 del 2013, una gestione integrata del ciclo della performance. Piano strategico, piano della trasparenza, programmazione triennale, costituiscono basi efficaci da integrare ed utilizzare per il miglioramento della performance e l'individuazione di quelle tematiche e quegli indicatori rilevanti per la gestione.

Il processo utilizzato per l'integrazione dei diversi documenti programmatici viene, in parte, descritto nei capitoli 5 e 6. Va tuttavia migliorata la spiegazione del collegamento tra gli obiettivi strategici, molto ben individuati nel Piano strategico, e la Programmazione triennale 2013-15. Non viene poi esplicitato il metodo che ha portato a scegliere, all'interno degli indicatori contenuti nella Programmazione triennale (pag.12), solo tre degli indicatori e trascurare tutti gli altri 9.

Nel capitolo 6 poi viene illustrato come, ad ispirare gli obiettivi operativi, sia una nota del Direttore Generale "che ha valutato, coordinato e, ove necessario, modificato" le proposte formulate dalle singole strutture. Gli obiettivi sono opportunamente raggruppati in "macro-ambiti di intervento" che però risulta complicato ricondurre alle "aree strategiche di riferimento" ed agli "obiettivi strategici" del Piano Strategico. In altre parole, la linearità di uno sviluppo, di una declinazione "ad albero" di un obiettivo strategico in uno o più obiettivi operativi, viene sostituita con una struttura che interpone tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, il "macro-ambito di intervento" che raggruppa al suo interno uno o più obiettivi strategici, anche se provenienti da aree strategiche diverse, ma con tematiche similari, per poi far discendere, da questi macro-ambiti, delle macro-azioni, a loro volta declinate in azioni operative assegnate ad uno o più EP.

Descrivere meglio il processo utilizzato, e proporre nel piano, una tavola di raccordo tra Obiettivi strategici e macro-ambiti, avrebbe consentito al lettore di capire e giudicare le scelte fatte e perché siano stati individuati alcuni aree/indicatori e invece tralasciati altri. Motivare l'abbandono di un processo lineare come quello del Piano della performance 2014 avrebbe consentito di apprezzare la novità e lo sforzo operativo in corso.

Il contenuto dei 5 macro-ambiti individuati viene descritto nel capitolo 6. Per ognuno di essi sono esplicitati uno o più indicatori di performance ed il relativo target 2015, per un totale di 10 indicatori. Da notare, come già detto, che solo 3 di essi sono mutuati dalla Programmazione Triennale, ed uno dei tre presenta un valore diverso ed inferiore a quanto ivi stabilito. Tra quelli tralasciati, i due indicatori relativi alla dematerializzazione potevano essere, ad esempio, ben inseriti nel macro-ambito "Razionalizzazione dei processi gestionali e valorizzazione risorse dell'ateneo".

Non è esplicitata chiaramente di chi sia la responsabilità del raggiungimento dei target esposti nel capitolo 6; andrebbe spiegato meglio se si intendono legati ad una o più 'azioni operative' congiunte, ovvero alle 'Macro-azioni di Ateneo' assegnate al DG. Tuttavia, essendo direttamente imputati ai 'Macro-ambiti di intervento' il Nucleo ritiene che le azioni che ne discendono non sono opportunamente collegate ai target scelti non essendo in grado di influenzarne l'andamento.

Meno chiaro risulta quali siano gli obiettivi ed i target che devono essere raggiunti dai Responsabili di struttura. In effetti, la Tabella 5 definisce "Azioni operative di Struttura" quelli che dovrebbero essere intesi come obiettivi operativi, e "Specifiche di riferimento" quelli che dovrebbero essere i valori target da perseguire:

Macro-azioni di Ateneo (D.G.)	Azioni operative di Struttura (E.P.)	Figure Responsabili: EP	Specifiche di riferimento

Molto più comprensibile e coerente con le richieste di Civit era lo schema della medesima tabella nel Piano della performance 2014:

Obiettivi Strategici	Obiettivi Direttore Generale	Obiettivi strutture	Figure Responsabili: E.P.	Indicatori	Target
----------------------	------------------------------	---------------------	---------------------------	------------	--------

Senza entrare nel merito delle Azioni operative di Struttura, si rileva che la gran parte delle "Specifiche di riferimento" è mancante: se ciò non crea nessun problema per quelle azioni che riguardano l'avvio di nuovi documenti, nuove procedure, ecc, in quanto essi andranno intesi da porre in essere entro il 31/12/2015, più complicato sarà il compito del valutatore della performance, quando l'azione operativa prevede un "potenziamento", un "incremento", un "supporto" da parte dell'E.P.

Un'ultima annotazione relativamente al "macro-ambito" a) Miglioramento del servizio agli studenti: viene declinato in 7 Macro-azioni di Ateneo per il D.G., ma la n.6 e la n.7 sono identiche, probabilmente si tratta solamente di un refuso di stampa.

#### *Conclusioni e suggerimenti del Nucleo.*

Il Nucleo, come già indicato nelle osservazioni preliminari, ritiene il suo parere sul Piano della Performance 2015 non necessario, sia perché esso è già stato approvato dal Consiglio di amministrazione, sia perché il "Sistema di valutazione



ed il monitoraggio della performance”, che ne richiedeva la validazione, di fatto, a causa della scadenza dell’accordo di programma con l’Università di Camerino, non è stato più applicato dagli organi di governo dell’Ateneo.

Proprio ripercorrendo all’indietro gli anni in cui tale sistema è stato in vigore, non si può non attestare un miglioramento sensibile della qualità e della completezza del piano della performance 2015 rispetto ad una situazione di partenza, anno 2012, in cui il Piano non esisteva affatto. Oggi l’Università di Macerata risulta uno degli atenei italiani dove le tematiche connesse alla valutazione delle performance sono seguiti e sperimentate con maggiore attenzione. In particolare rispetto al Piano della performance 2015 il Nucleo di Valutazione apprezza lo sforzo effettuato in termini di integrazione con il documento di programmazione triennale. La direzione intrapresa, per quanto necessita ancora di miglioramenti e perfezionamenti, è sicuramente quella più opportuna per giungere al rafforzamento del ciclo della performance.

Tuttavia, il Nucleo, con lo spirito che da sempre lo contraddistingue, ritiene utile avanzare alcuni suggerimenti per il futuro:

- definire in maniera più appropriata i collegamenti tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, per i quali andranno ben individuate e discusse con la struttura le azioni ritenute utili al raggiungimento dei target prefissati;
- collegare il Piano della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, facendo sì che gli obiettivi del piano siano esplicitamente collegati alle risorse finanziarie, umane e strumentali (cfr. delibera CIVIT n.6 del 2013);
- dedicare particolare impegno alla comunicazione e diffusione del sistema di valutazione, ponendo un’attenzione particolare al miglioramento del grado di condivisione del personale, elemento di criticità già individuato dalla rilevazione sul benessere organizzativo effettuata dal Nucleo lo scorso anno.

In relazione all’intero ciclo della performance, il Nucleo raccomanda:

- di collegare adeguatamente il sistema di valutazione individuale del personale al Piano della Performance;
- di rispettare i tempi e la sistematicità dei monitoraggi di controllo così come previsti dal Piano (cap.7) e di documentare in modo efficace tali attività di controllo;
- di curare maggiormente la leggibilità dei documenti inerenti il ciclo della performance;
- di supportare il Nucleo nella sua attività di monitoraggio sul funzionamento del ciclo;

- di sviluppare, nel corso del 2015, i collegamenti tra il Piano della Performance e documenti contabili, in particolare il bilancio, mano a mano che verrà implementato il sistema economico-patrimoniale.

Infine il NdV raccomanda di pubblicare tempestivamente nel sito, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", il Piano della Performance anno 2015 e ogni altro documento di cui al D.lgs. 150/2009.

Il Presidente propone di anticipare il punto 6 all'odg.

## **6 – Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università di Macerata**

Il NdV incontra la dott.ssa Canella che attesta la piena rispondenza del Codice di comportamento sottoposto a parere alle linee guida di cui all'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012 con la sola eccezione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, di cui, per altro, il NdV ne sollecita la costituzione.

Il NdV ha ricevuto in data 9 giugno 2015 copia del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università di Macerata e ai sensi di quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del Dlgs 156/2001 esamina il documento avendo a fronte le osservazioni e le proposte avvenute a seguito dell'avviso pubblico previste dalla normativa.

Il NdV prende atto con favore del fatto di essere stata esplicitata la procedura aperta per l'adozione che ha previsto la pubblicazione all'albo in data 21 maggio 2015 fino al 5 giugno dello stesso anno e che sono giunte all'amministrazione diverse osservazioni puntuali. Queste stesse osservazioni sono state considerate nell'esamina del testo da parte del NdV che ha, in proposito, a sua volta formulato alcune osservazioni in merito.

Rispetto l'art. 2 appare pertinente il suggerimento di limitare la valenza a titolari di borse di ricerca ed altre, escludendo invece gli studenti.

In relazione all'art. 4 comma 4, il NdV concorda con l'osservazione che chiede di meglio precisare l'orizzonte temporale. In particolare il NdV suggerisce di sottolineare l'importanza della non ricorrenza delle regalie.

Rispetto l'art. 6 il NdV suggerisce di specificare che gli obblighi di cui all'art. 1 riguardano anche parenti e affini.

Relativamente all'art. 10, comma 2, il NdV osserva come la locuzione "compatibilmente con l'assolvimento dei compiti di ufficio" pur essendo completamente condivisibile nei contenuti così come formulata, potrebbe essere intesa come limitazione dei diritti reali dei lavoratori previsti dalla normativa. Si invita l'ufficio di provvedere a formulare diversamente il concetto.

Al termine, il NdV esprime il proprio nulla osta all'adozione del Codice.

Si riserva nelle prossime sedute di acquisire informazioni sul buon andamento delle procedure di anticorruzione

Alle ore 12.11 il dott. Copparo e la dott.ssa Canella lasciano la riunione.

## 5 - Relazione AVA

Il NdV fa una dettagliata analisi dei punti della relazione esaminando i contenuti di ognuno. In particolare stabilisce che la prof.ssa Davino, in merito alla voce "Sistema di AQ", sulla base dell'istruttoria dell'ufficio, produrrà una bozza definitiva.

Per quanto riguarda la seconda voce "Qualità della formazione a livello di Ateneo", il NdV stabilisce che questa verrà compilata anche in risposta a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs 150/09 che prevede una relazione del NdV sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, e in particolare verrà predisposto un breve testo dove verrà sintetizzato lo stato del ciclo della performance del 2014 e la connessa attività del NdV.

Relativamente alla terza voce "Qualità della formazione a livello di CdS", il Presidente propone di fissare un incontro con il PQA dove definire i Corsi e il relativo piano di audit che nell'arco di tre anni dovrà vedere coperta l'intera offerta formativa dell'Ateneo. Si provvederà a trasmettere al PQA, che si riunirà il prossimo 17 giugno, una prima lista di CdS, selezionati secondo criteri oggettivi, da proporre nel piano di audizioni relativo l'anno 2015/2016.

A seguito della proroga al 20 luglio richiamata nel punto 1 del presente verbale, la relazione verrà poi approvata in seduta telematica a ridosso della scadenza.

12

## 7 – Programmazione triennale 2013/15 – validazione dati

Il dott. Gison informa il NdV che l'Ufficio di supporto ha richiesto all'Area Ricerca e all'Area Didattica i dati relativi rispettivamente al numero di visiting professor e al numero di processi di dematerializzazione per i servizi agli studenti che non sono contenuti nelle banche dati ministeriali per i quali il NdV dovrà procedere alla validazione (come da nota del MIUR del 28/04/2015).

Gli uffici interessati dovranno far pervenire i dati entro e non oltre il 19 giugno p.v. corredati da una breve relazione illustrativa delle azioni messe in campo per il raggiungimento dei target indicati dall'Ateneo per gli anni di riferimento. Il NdV, non appena avrà disponibili tali informazioni, si riunirà in forma telematica per deliberare in proposito e permettere all'Ufficio di supporto di inserire i dati nella procedura Pro3 in tempo utile per la chiusura prevista per il giorno 30 giugno.

## 8 – Varie ed eventuali

Il Dott. Gison comunica che è pervenuta da parte del Direttore del Dipartimento di Economia e diritto in data 11/06/2015 la richiesta di approvazione da parte del NdV dei criteri da adottare per il trasferimento di un posto di ricercatore a tempo indeterminato. Il Presidente ricorda che su tali criteri il NdV aveva già espresso il suo parere nel verbale del 21/05/2015 al punto 4 dell'odg. Presa in considerazione la documentazione presentata dal Direttore del dipartimento,



prof. Giulio Salerno, il NdV dichiara che nulla osta in merito al SSD da mettere a trasferimento.

Non essendoci null'altro da deliberare, la riunione termina alle ore 12.50.

Il Segretario  
f.to dott. Giovanni Gison

Il Presidente  
f.to prof. Matteo Turri

Macerata, 12/06/2015