



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno 2013 il giorno 25 del mese di luglio dalle ore 11:00 alle ore si è riunito, per via telematica, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Palermo, convocato dal suo Presidente con invito prot. n. 50428 del 08 luglio 2013.

Sono collegati in via telematica operando dalle seguenti sedi:

- Prof. Giuseppe Marrucci presso l'Università degli Studi di Napoli con il seguente indirizzo di posta elettronica: marrucci@unina.it
- Prof. Luca Nivarra presso l'Università degli Studi di Palermo con il seguente indirizzo di posta elettronica: luca.nivarra@unipa.it
- Prof. Alfio Ragusa presso l'Università degli Studi di Catania con il seguente indirizzo di posta elettronica: ragusa@dm.unict.it
- Prof. Giovanni Saverio Santangelo presso l'Università degli Studi di Palermo con il seguente indirizzo di posta elettronica: giovannis.santangelo@unipa.it
- Sono collegati presso i locali del Rettorato con il seguente indirizzo di posta elettronica nucleopa@unipa.it, il Prof. Gaetano Dattolo – Presidente, la Prof. Rosa Serio – Segretario , e la Dott. Rita Bilello. Il Sig. Girolamo Monastero è collegato con l'indirizzo di posta elettronica sevoc@unipa.it

E' assente giustificato il prof. Giulio Ghellini

L'ordine del giorno è il seguente:

1. Comunicazioni;
2. Validazione della Relazione sulla Performance, anno 2012, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione.
3. Adempimenti relativi al Monitoraggio sulle tipologie di lavoro flessibile (art.36, comma 3, del D.Lgs. 30 maggio 2001, n. 165);
4. Varie ed eventuali.

1. Comunicazioni

Nessun argomento

2. Validazione della Relazione sulla Performance, anno 2012, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione

I componenti redigono il documento relativo al presente punto dell'odg che viene allegato al verbale costituendone parte integrante

3. Adempimenti relativi al Monitoraggio sulle tipologie di lavoro flessibile (art.36, comma 3, del D.Lgs. 30 maggio 2001, n. 165)

I componenti redigono il documento relativo al presente punto dell'odg che viene allegato al verbale costituendone parte integrante

4. Varie ed eventuali

Nessun argomento

Il Presidente dichiara chiusa la riunione alle ore 13:30

Letto ed approvato seduta stante.

Il Segretario
F.to Prof. Rosa Serio

Il Presidente
F.to Prof. Gaetano Dattolo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO 1

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO ANNO 2012

INDICE

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Finalità

Principi generali

1 L'oggetto della validazione

2 Il processo di validazione e la metodologia di verifica adottato

2.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

2.2 La metodologia di validazione

2.3 La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato

2.4 Forma e contenuto delle carte di lavoro

3 La formalizzazione: il documento di validazione e il giudizio

Allegati

Allegato A – Tenuta e redazione delle carte di lavoro.

Allegato B – Documento di validazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

FINALITA' E PRINCIPI GENERALI

FINALITA'
PRINCIPI GENERALI

Finalità

La validazione della Relazione è il completamento del ciclo della *performance* con la verifica della **comprensibilità, conformità e attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Università di Palermo rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto).

La validazione è accompagnata dalle **motivazioni** che sono alla base di tale decisione e che, naturalmente devono evidenziare il percorso e le modalità di analisi che hanno condotto ad una determinata conclusione.

La motivazione ha una precisa funzionalità, in quanto, può consentire all'Ateneo di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.

Principi generali

Gli esiti della validazione potranno essere utilizzati ai fini del controllo strategico che, come è noto, viene esercitato dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 2, del decreto. Gli eventuali suggerimenti che dovessero emergere nel processo di validazione potranno essere oggetto di comunicazione all'amministrazione.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di:

- indipendenza;
- imparzialità,

mentre il processo di validazione e la redazione del documento devono ispirarsi ai principi di:

- trasparenza (completa accessibilità e rispetto delle regole procedurali);
- attendibilità (veridicità dei dati e delle informazioni, con indicazione delle fonti di informazione, dei documenti analizzati e delle persone sentite);
- ragionevolezza (coerenza con le esigenze ed i bisogni espressi dal contesto esterno e con gli strumenti e le risorse assegnate e disponibili);
- evidenza e tracciabilità (presenza di un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito);
- verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato (conservazione della documentazione predisposta e/o richiesta, ottenuta nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione).

1. OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

Oggetto della validazione è la Relazione che si articola in più ambiti, che riguardano:

- 1) la **conformità** (*compliance*) rispetto alle disposizioni contenute nel Decreto e alle indicazioni contenute nelle Delibera n.5/2012 CIVIT . Essa viene analizzata attraverso la verifica (che si sostanzia in validazione) che la Relazione contenga tutte le informazioni richieste dalla norma e dalle delibere CIVIT;
- 2) l'**attendibilità** dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione;
- 3) la **comprensibilità** della Relazione per i cittadini e le imprese, ossia la capacità di rappresentare in modo chiaro i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assunti (*accountability*); è una parte fondamentale in quanto esplicita la capacità di un'amministrazione di essere trasparente.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

2 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATO

Il processo di validazione si compone di due momenti

- 1) il processo attraverso il quale l'OIV **verifica** l'articolazione, la struttura e i contenuti della Relazione e ne accerta l'attendibilità;
- 2) la formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e sulle conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

2.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti

La validazione è l'esito di un processo articolato in diversi passaggi, in particolare esso è così delineato:

- l'amministrazione, una volta elaborata e approvata la Relazione, entro il 30 giugno, la invia all'OIV;
- l'OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione. In tale fase l'OIV dialoga con gli uffici direttamente e/o con l'ausilio della struttura tecnica di supporto per acquisire le informazioni necessarie;
- l'OIV, sulla base di quanto emerso dal processo di analisi condotto, redige e "formalizza" il documento di validazione;
- l'OIV invia tale documento all'organo politico;
- la Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell'Università per assicurarne la visibilità.

2.2 La metodologia di validazione

Per la verifica dei contenuti della Relazione, l'OIV ha sviluppato una metodologia tenendo conto degli elementi e delle valutazioni che emergeranno nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'analisi, strumentale al processo di validazione, viene effettuata:

- nel rispetto del principio di ragionevolezza, coerente con le esigenze di attendibilità dei dati e di trasparenza del processo ma anche con gli strumenti e le risorse disponibili per l'analisi;
- adeguatamente mirata alla complessità dimensionale e organizzativa dell'Ateneo, spingendo più in profondità l'analisi sui dati e sui processi di maggiore impatto sulla *performance*;
- basata su informazioni affidabili e reperibili in un lasso di tempo ragionevole.

Altro aspetto metodologico rilevante è quello relativo alla **verifica di attendibilità dei dati**. La metodologia di rilevazione deve consentire di dare adeguata evidenza delle verifiche effettuate sui dati e le informazioni, sulle relative fonti e sulle modalità di tracciabilità e conservazione.

La valutazione viene effettuata utilizzando **carte di lavoro** (riguardo alle quali si forniscono indicazioni e suggerimenti nella seconda parte del presente documento).

Nella compilazione delle carte di lavoro l'OIV deve rispettare i seguenti principi:

- indipendenza ed obiettività;
- diligenza;
- riservatezza.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

2.3 La tracciabilità, l'evidenza del processo di validazione e la metodologia utilizzata

Un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito è indispensabile per mettere l'OIV e la struttura tecnica di supporto in condizione di dimostrare di aver svolto l'attività di verifica in linea con quanto previsto dalla norma e dalle delibere CIVIT.

La documentazione sarà **conservata** anche ai fini di un eventuale avvio di istruttoria promossa dai soggetti competenti a tale processo di controllo.

Per "**documentazione**" si intendono tutti i documenti (carte di lavoro) predisposti e conservati dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione della Relazione.

La documentazione risulta sufficiente a dimostrare che:

- il lavoro è stato adeguatamente pianificato, diretto e riesaminato;
- il sistema di documentazione e di archiviazione del lavoro svolto e raccolto nelle carte di lavoro consente una rapida revisione delle carte stesse da parte dell'OIV .

2.4 Forma e contenuto delle carte di lavoro

Gli **obiettivi delle carte di lavoro** sono, quindi, i seguenti:

- comprovare la pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione;
- comprovare la verifica necessaria per procedere alla validazione;
- costituire gli elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dall'OIV di validità, o non validità, della Relazione.

Le carte di lavoro devono contenere informazioni sufficienti a dimostrare che la Relazione sulla *performance* esaminata corrisponda ai dati realmente rilevati ed analizzati dagli OIV, nonché indicare le conclusioni raggiunte su ogni aspetto significativo e rilevante.

Le **conclusioni** raggiunte attraverso le carte di lavoro costituiscono la base per le motivazioni del giudizio di validazione.

3 La formalizzazione: il documento di validazione e il giudizio

La **validazione della Relazione**, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*, ed è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Università di Palermo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla *performance* trasmessagli via mail in data 16 maggio 2013

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione della Relazione finale sulla *performance* sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare, tenendo conto del grado di conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera 5/2012 della CIVIT, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio delle diverse fasi del ciclo di gestione della *performance*;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO A – TENUTA E REDAZIONE CARTE DI LAVORO

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi

2. Le fonti di informazione

- a) I documenti analizzati
- b) Le persone sentite

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- a) Conformità (*compliance*)
- b) Attendibilità dei dati e delle informazioni
- c) Comprensibilità

4. Conclusioni raggiunte (*compliance, attendibilità e comprensibilità*)

In cui si esprime un giudizio complessivo sulla sezione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

LA STRUTTURA DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

Si ricorda che la struttura della Relazione sulla *performance*, sulla base di quanto definito dalla delibera CIVIT n. 5/2012 e successive modifiche, è articolata come segue:

1. PRESENTAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

- 2.1 Il contesto esterno di riferimento
- 2.2 L'amministrazione
- 2.3 I risultati raggiunti
- 2.4 Le criticità e le opportunità

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

- 3.1 Albero della *performance*
- 3.2 Aree strategiche e obiettivi strategici
- 3.3 Obiettivi e piani operativi
- 3.4 Obiettivi individuali

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

- 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

ALLEGATO 1 – PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITÀ E AL BILANCIO DI GENERE

ALLEGATO 2 – TABELLE OBIETTIVI STRATEGICI

ALLEGATO 3 – TABELLE OBIETTIVI OPERATIVI

ALLEGATO 4 – TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE* ADOTTATI

Le schede, dunque, sarebbero in totale diciassette ma alcune sezioni non sono menzionate nella Relazione e quindi non vengono compilate.

Ciascuna scheda si articola secondo uno schema ben preciso e tale modalità strutturata consente di guidare l'OIV nell'attività di verifica.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO RIFERIMENTO: SEZIONE 1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ED INDICE

La validazione di questa prima sezione e dell'indice è quella che non presenta particolari criticità dal punto di vista del processo di verifica e della conseguente validazione.

Si tratta, infatti, di verificare che l'indice corrisponda alla struttura così come definita dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT e successivi aggiornamenti, e che la presentazione risponda alle disposizioni dei documenti stessi.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto ad esaminare l'indice della Relazione e la presentazione, verificando, in particolare, la rispondenza o meno dell'indice a quanto previsto dalla normativa e a quanto indicato dalla delibera CiVIT n. 5/2012.

2. Le fonti di informazione

a) Relazione sulla *performance* approvata

b) Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009 e Delibera CiVIT n. 5/2012 (da qui in poi questa informazione vale per tutte le sezioni)

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
L'indice, come espressione dell'articolazione del documento, non coincide interamente con quanto previsto
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
Sia l'indice che la presentazione non richiedono una verifica dell'attendibilità
- Comprensibilità
La presentazione si evidenzia per l'immediatezza dei contenuti espressi

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

L'articolazione dell'indice non rispetta fedelmente quanto prescritto dalla normativa.

Il testo della presentazione è chiaro e immediato ma non viene esplicitato chi presenta la Relazione (l'organo di indirizzo politico amministrativo dovrebbe presentarla ufficialmente); non è necessario analizzare il livello di attendibilità, vista la natura delle informazioni contenute in questa sezione.

Nel complesso, si ritiene che il livello di *compliance* e di comprensibilità sia sufficiente ai fini della validazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 2.1

CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

È la sezione 2.1 della Relazione sulla *performance*, essa ha lo scopo di evidenziare e analizzare tutti i fenomeni esterni nei quali l'Università di Palermo si trova ad operare e che hanno influenzato, positivamente o negativamente, l'attività della stessa.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati;
2. esaminare le informazioni riguardanti il contesto esterno di riferimento;

2. Le fonti di informazione

- a) Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009 e Delibera CiVIT n. 5/2012
- b) Struttura di supporto OIV D.ssa Silvia Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
I contenuti della sezione corrispondono in linea di massima a quanto richiesto.
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
I dati contenuti nella sezione "contesto esterno di riferimento" corrispondono a quanto inserito nelle fonti formali riportate nel punto 2.
- Comprensibilità
La presentazione si evidenzia per l'immediatezza dei contenuti espressi

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

La sezione rispetta quanto richiesto dalle linee guida .

L'OIV rileva comunque, che poteva esse posta maggiore evidenza ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno che hanno relativa correlazione con gli obiettivi dell'Ateneo.

Comunque si ritiene che il livello di *compliance* e di attendibilità sia sufficiente ai fini della validazione.

FIRMA OIV
Dott. Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 2.2

L'AMMINISTRAZIONE

La sezione 2.2 della Relazione sulla *performance* ha lo scopo di evidenziare quali risorse l'Ateneo ha utilizzato per raggiungere i risultati nell'anno oggetto di rendicontazione.

Anche in questo caso, infatti, i soggetti incaricati della verifica, per affermare l'**attendibilità** dei dati, andranno a confrontare quanto riportato nella Relazione (risorse umane e economiche programmate e effettivamente impiegate con le fonti da cui tali dati sono tratti. Si analizzeranno, a tal fine, ad esempio, i prospetti dell'ufficio del personale o quelli dell'ufficio controllo di gestione, verificando anche la corrispondenza con quanto riportato, in merito, sul sito istituzionale dell'ente (nella sezione Amministrazione trasparente).

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati;
2. esaminare le informazioni riguardanti l'Amministrazione inserite nella sezione 1.2;

2. Le fonti di informazione

- a) Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009 e Delibera CiVIT n. 5/2012
- b) Struttura di supporto OIV D.ssa Silvia Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
I contenuti della sezione non corrispondono in linea di massima a quanto richiesto. È da segnalare l'esigenza di una maggiore evidenziazione di informazioni rilevanti relative alle risorse finanziarie assegnate, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
Si conferma la veridicità di quanto riportato nella Relazione sulla *performance* nella sezione 2.2.
- Comprensibilità
L'utilizzo di tabelle e grafici rende più fruibili e immediati i contenuti della sezione

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, *attendibilità* e *comprensibilità*)

La sezione 2.2 non risulta totalmente in linea con quanto richiesto ma le informazioni contenute sono attendibili.

Non è stata fornita una sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, di cui all'art. 14, comma 5, del decreto, in quanto tale rilevazione è ancora in itinere.

Si ritiene, comunque, che il livello di *compliance* e di attendibilità sia sufficiente ai fini della validazione

FIRMA OIV



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 2.3

I RISULTATI RAGGIUNTI

È la sezione 1.3 della Relazione sulla *performance* nella quale si riporta una sintesi dei risultati raggiunti dell'Ateneo nell'anno 2012.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati;
2. esaminare le informazioni riguardanti l'Amministrazione inserite nella sezione 1.3;

2. Le fonti di informazione

- a) Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009 e Delibera CiVIT n. 5/2012
- b) Struttura di supporto OIV D.ssa Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
I contenuti della sezione 2.3 coincidono, in linea di massima, con quanto richiesto. In un'ottica di miglioramento andrebbero inserite più indicazioni di sintesi .
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
L'attendibilità dei dati è inerente alla rappresentazione sintetica di quanto riportato nelle sezioni 1.3.
- Comprensibilità
I contenuti della sezione sono fruibili e immediati

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

La sezione 2.3 risulta in linea con quanto richiesto e le informazioni contenute sono attendibili. Si ritiene, quindi, che il livello di *compliance* e di attendibilità sia più che sufficiente ai fini della validazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 2.4

LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Questa sezione ha lo scopo di mettere in evidenza i motivi che non hanno consentito di raggiungere, in maniera significativa, gli obiettivi strategici e/o le opportunità in termini di obiettivi e risultati rilevanti per la collettività, nonché le azioni adottate per superare le criticità riscontrate.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fini dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

- 1) chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di analisi delle criticità;
- 2) esaminare dati e le informazioni inserite per evidenziare le criticità;
- 3) verificare le fonti dalle quali sono stati tratti i dati riportati a supporto delle criticità.

2. Le fonti di informazione

- a) sezione 1.4 della Relazione della Performance
- b) Struttura di supporto OIV D.ssa Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (compliance)
I contenuti della sezione possono essere ritenuti in linea con quanto richiesto. Si evidenzia, comunque, in un'ottica migliorativa, la necessità di correlare maggiormente le criticità agli impatti che le stesse hanno generato sugli obiettivi dell'Ateneo.
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
L'attendibilità dei dati è inerente alla rappresentazione sintetica di quanto riportato nelle sezioni 1.3.
- Comprensibilità
La linearità e la sinteticità delle informazioni riportate rendono il contenuto della sezione comprensibile, anche ad un lettore esterno

4. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)

La verifica delle fonti consente una valutazione di sufficiente attendibilità di quanto riportato nella sezione. Analoga considerazione si esprime per il livello di *compliance* e di *comprensibilità*.

FIRMA OIV



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 3.1

L'ALBERO DELLA *PERFORMANCE*

La finalità di questa sezione è quella di rappresentare in maniera sintetica ed immediata, utilizzando la stessa modalità utilizzata nel Piano della *performance* (lo schema ad albero) i risultati complessivi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di elaborazione della rappresentazione dell'albero della *performance*;
2. esaminare l'articolazione dell'albero confrontandola con quanto riportato nel Piano della *performance*
- 3) verificare la struttura dell'albero in relazione agli obiettivi descritti nelle sezioni seguenti (2.2 e 2.3) e in relazione a quanto rappresentato nel Piano della *performance* 2012.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

- Albero della *performance* presente Relazione al punto 2.1 (pag. 9-10)
- Piano della *performance*

b) Struttura di supporto OIV D.ssa Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
È stato riportato l'albero della *performance* così come descritto nel Piano della *performance* , rinviano l'esplicitazione del quadro dei risultati raggiunti ai successivi punti 2.2 e 2.3
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
I contenuti dell'albero della *performance* inserito nella Relazione coincidono con quelli dell'albero riportato nel Piano della *performance* 2012 e sono coerenti con quanto riportato nelle sezioni che seguono (2.2 e 2.3).
- Comprensibilità
La modalità di rappresentazione scelta rende una lettura immediata dei contenuti della sezione

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

L'analisi incrociata di quanto riportato nel punto 2.1 e quanto riportato nei punti seguenti e nel Piano della *performance* 2012, consente di ritenere che le informazioni contenute in questa sezione siano attendibili. Si è valutato positivamente anche il livello di *compliance* e di comprensibilità

FIRMA OIV
Dott. Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO RIFERIMENTO: SEZIONE 3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Nella sezione 3.2 della Relazione l'Università di Palermo rendiconta i risultati raggiunti rispetto alle aree strategiche individuate e agli obiettivi strategici programmati, di seguito si riportano i principali elementi da considerare nella fase di verifica

E' compito dell'OIV, supportato dalla struttura tecnica, verificare, ad esempio, che siano stati riportati, per tutti gli obiettivi strategici, gli indicatori utilizzati per misurarne il grado di raggiungimento, con i relativi *target* e i valori raggiunti nell'anno 2012 oggetto di rendicontazione, oltre alla descrizione delle cause di un eventuale mancato raggiungimento degli stessi.

Infine, è necessario che si verifichi che le aree strategiche, gli obiettivi strategici e i relativi indicatori e *target* riportati qui corrispondano a quelli inseriti, in fase di programmazione, all'interno del Piano della *Performance*.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. esaminare le informazioni e i dati riportati nella sezione stessa ;
2. chiedere alla responsabile della struttura le fonti e le notizie utili per verificare l'attendibilità dei dati riportati in merito al raggiungimento degli obiettivi;
3. verificare le fonti per avere il riscontro dell'attendibilità dei dati e delle informazioni inserite nella Relazione

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. N. 7 schede obiettivi;
 - o Scheda 1 – Area formazione, cultura, servizi agli studenti
 - o Scheda 2 – Area ricerca e sviluppo
 - o Scheda 3 – Area economico-finanziaria
 - o Scheda 4 – Area affari generali e legali
 - o Scheda 5 – Area patrimoniale e negoziale
 - o Scheda 6 – Area Risorse Umane
 - o Scheda 7 – Area servizi a rete

b) Struttura di supporto OIV D.ssa Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)

Si riporta, in coerenza con quanto dichiarato nel Piano della *performance* , il valore atteso, il risultato registrato e la percentuale di realizzazione di ogni obiettivo strategico. La descrizione delle cause che hanno impedito il completo raggiungimento di alcuni obiettivi, andrebbe maggiormente motivata con la individuazione delle relative responsabilità

- Attendibilità dei dati e delle informazioni

L'attendibilità di quanto riportato nella sezione è stata rilevata dall'analisi delle fonti da cui sono tratti i risultati raggiunti per ciascun obiettivo individuato (schede di raccolta dati fornite dai vari responsabili).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- Comprensibilità
La modalità di rappresentazione scelta rende una lettura immediata dei contenuti della sezione

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

La verifica delle fonti consente una valutazione di sufficiente attendibilità di quanto riportato nella sezione. Analoga considerazione si esprime per il livello di comprensibilità. Il livello di *compliance* non risulta pienamente soddisfatto.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 3.3

OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Valgono qui le stesse considerazioni fatte riguardo alla sezione 3.2. In questo caso, si tratta di obiettivi operativi, ma le azioni che l'OIV deve porre in essere sono le stesse. Sarà necessario quindi verificare la **conformità** alle disposizioni della CIVIT, oltre che verificare la corrispondenza tra quanto riportato qui e quanto esplicitato nelle sezioni 2.3 della Relazione (per ciò che riguarda la parte operativa). L'**attendibilità** sarà verificata attraverso l'analisi dei documenti e delle fonti da cui sono tratti i dati inseriti nella sezione. Per la verifica del livello di **comprensibilità**, si evidenzia che quanto più le informazioni sono rappresentate in maniera chiara e schematica, tanto più è facile per chi legge comprendere in maniera immediata quali sono i risultati raggiunti

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fini dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati
2. chiedere ai dirigenti le fonti e le notizie utili per verificare l'attendibilità dei dati riportati in merito al raggiungimento degli obiettivi
3. esaminare le informazioni e i dati riportati nella sezione.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

- Le schede di raccolta dati fornite dai vari responsabili (punto 2.3 della Relazione)

b) Struttura di supporto OIV D.ssa Salerno

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (compliance)

I contenuti della sezione sono in linea con quanto richiesto. Si evidenzia, in via migliorativa, la necessità di correlare maggiormente le risorse finanziarie destinate agli obiettivi

- Attendibilità dei dati e delle informazioni

L'attendibilità è stata verificata attraverso l'analisi dei documenti e delle fonti

- Comprensibilità

I dati e le informazioni non sono rappresentati in maniera sufficientemente chiara, pertanto il livello di comprensibilità è ritenuto non pienamente sufficiente

4. Conclusioni raggiunte (**compliance, attendibilità e comprensibilità**)

La sezione 2.3 rispetta quanto richiesto dalle linee guida CIVIT salvo la necessità di una maggiore evidenza della correlazione tra le risorse finanziarie e l'impatto sugli obiettivi dell'Ateneo.

Si ritiene che il livello di *compliance* e di attendibilità sia sufficiente ai fini della validazione. Il livello di comprensibilità, invece, non risulta pienamente soddisfatto

FIRMA OIV
Dot. Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 3.4

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Fondamentale sezione della Relazione sulla *performance*; la verifica di questa parte rappresenta un momento delicatissimo del processo di validazione condotto dall'OIV .

Quanto più l' Ateneo decide di "dettagliare" la sezione relativa agli obiettivi individuali, tanto più dovrà essere puntuale e dettagliato il processo di verifica e validazione della stessa

Sarà necessario visionare le schede di valutazione del personale, in cui sono riportati i criteri di assegnazione dei punteggi e di valutazione da cui scaturiscono i risultati riportati nella sezione. Potrebbe risultare necessario e/o utile, in alcuni casi, consultare anche il documento sul Sistema di misurazione e valutazione della *performance* modalità attraverso le quali si è giunti all'assegnazione di un dato punteggio organizzativa e individuale adottato , al fine di comprendere meglio le modalità attraverso le quali si è giunti all'assegnazione di un dato punteggio o risultato. Naturalmente, tutto ciò che l'OIV consulerà al fine di verificare il livello di attendibilità dei dati, sarà riportato in maniera dettagliata all'interno delle carte di lavoro.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati
2. chiedere ai dirigenti le fonti e le notizie utili per verificare l'attendibilità dei dati riportati in merito al raggiungimento degli obiettivi
3. esaminare le informazioni e i dati riportati nella sezione.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

- Sezione 2.4 della Relazione
- Schede valutazione dirigenti

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (compliance)
I contenuti della sezione sono tendenzialmente in linea con quanto richiesto.
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
L'attendibilità è stata verificata attraverso l'analisi dei documenti e delle fonti
- Comprensibilità
L'utilizzo di tabelle rende maggiormente fruibili e più immediati i contenuti della sezione.

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

Il livello di conformità è tendenzialmente in linea con quanto richiesto, così come quello di comprensibilità. L'analisi delle fonti, inoltre, ha permesso di verificare la sufficiente attendibilità di quanto riportato nella sezione 2.4.

FIRMA OIV
Dott. Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 6.1

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Lo scopo della sezione 6.1 della Relazione sulla *performance* è quello di dare evidenza del processo seguito dall' Ateneo per l'elaborazione, la redazione e l'adozione del documento di rendicontazione.

Caratteristica della sezione è senza dubbio l'accuratezza dei contenuti e la loro schematicità , che sviluppa il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione (“**chi fa che cosa, come e quando**”).

Fondamentale attenzione dovrà essere posta, in fase di validazione, al livello di comprensibilità della stessa, oltre che all'esautività .

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. analizzare le informazioni riportate nella sezione 3.1 della Relazione;
2. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione 3.1 le modalità di elaborazione della stessa;
3. verificare, anche attraverso la presa visione delle schede di raccolta dati, l'attendibilità delle informazioni riportate nella sezione

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. descrizione del processo di redazione della Relazione e rappresentazione grafica;
2. schede con l'indicazione delle fasi, dei documenti e degli atti adottati

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (compliance)
Il livello di *compliance* è soddisfatto
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
Le informazioni riportate nella sezione risultano attendibili.
- Comprensibilità
La schematizzazione dei contenuti rende complessivamente la sezione chiara.

4. Conclusioni raggiunte (*compliance*, attendibilità e comprensibilità)

La sezione 3.1 è, per grandi linee, conforme a quanto richiesto e le informazioni in essa contenute risultano attendibili. Si ritiene, quindi, che il livello di *compliance* e di attendibilità siano sufficienti ai fini della validazione. Analogamente, si ritiene soddisfatto il livello di comprensibilità

FIRMA OIV
Dott- Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

CARTA DI LAVORO

RIFERIMENTO: SEZIONE 6.2

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

Si ricorda che la sezione 6.2 della Relazione è quella conclusiva in cui si riporta l'analisi sul ciclo della *performance* per evidenziare gli atti/documenti adottati dall'Amministrazione e i principali punti di forza e di debolezza rilevati.

Il livello di **compliance** sarà soddisfatto, dunque, se l'Ateneo avrà provveduto ad inserire, in questo punto del documento, la lista degli atti formali adottati e avrà esplicitato i principali punti di forza e aree di miglioramento del ciclo della *performance*.

Come prima applicazione, data l'oggettiva difficoltà tecnica di redazione dei contenuti relativi all'analisi "critica" del ciclo, il livello di conformità sarà ritenuto più che sufficiente se nella sezione, oltre all'elenco dei documenti, sarà esplicitata almeno l'intenzione di compiere un *check* sul ciclo al termine dello stesso.

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi :

Ai fine dell'analisi utile per la validazione si è provveduto a:

1. chiedere alla responsabile che ha redatto la sezione le motivazioni di quanto riportato all'interno della sezione 3.2;
2. consultare le delibere di adozione dei documenti elencati nella sezione.

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

- Relazione sulla *performance*
- Deliberazione del CdA n. 13 del 31 gennaio 2011: Approvazione ed adozione del Piano della *performance* 2011;
- Deliberazione del CdA n. 13 del 25 gennaio 2011: Approvazione ed adozione del Programma triennale della trasparenza
- Deliberazione del CdA n. 5 del 20 dicembre 2011: Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi

- Conformità (*compliance*)
Il livello di *compliance* è pienamente soddisfatto
- Attendibilità dei dati e delle informazioni
Le informazioni riportate nella sezione risultano attendibili.
- Comprensibilità
La semplicità del linguaggio utilizzato rende chiari i contenuti della sezione.

4. Conclusioni raggiunte (**compliance, attendibilità e comprensibilità**)

La sezione 3.2 è, per grandi linee, conforme a quanto richiesto e le informazioni in essa contenute risultano attendibili. Si ritiene, quindi, che il livello di *compliance* e di attendibilità siano sufficienti ai fini della validazione. Analogamente, si ritiene soddisfatto il livello di comprensibilità

FIRMA OIV
Dott. Rita Bilello



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Allegato B – Documento di validazione.

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* DELL'ANNO 2012

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Università di Palermo ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* dell'anno 2012 trasmessa nella sua forma definitiva in data 16 maggio 2013.

L'OIV ha svolto varie sessioni di lavoro anche tramite l'uso della rete telematica Internet e scambi di posta elettronica per la condivisione di documenti e proposte sulle metodologie e sulle verifiche da compiere per il processo di validazione della Relazione, ed ha intrattenuto diretta interlocuzione con la responsabile del settore "Programmazione, controllo di gestione e valutazione della *performance*" D.ssa Silvia Salerno, al fine di esaminare i dati forniti dall'Amministrazione, destinati a confluire nella Relazione.

Dall'esame dei dati forniti e dalla verifica degli stessi non sono emerse incoerenze. L'OIV, pertanto, non ha ritenuto necessario, nel rispetto del principio di ragionevolezza richiamato nella delibera CIVIT n.6, di procedere ad ulteriori verifiche sui dati.

L'esperienza del secondo anno di applicazione della *performance* ha evidenziato nel complesso una buona attuazione del Piano e l'aspetto positivo del percorso intrapreso.

Per le ragioni anzidette, l'OIV all'unanimità valida la Relazione sulla *Performance* dell'Università di Palermo relativa all'anno 2012.

IL PRESIDENTE
F.to Prof. Gaetano Dattolo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO 2

RELAZIONE O.I.V. SUL MONITORAGGIO RELATIVO ALLE TIPOLOGIE DEL LAVORO FLESSIBILE (Art.36. comma 3, D.Lgs.165/2001)

1. Rilevazione degli adempimenti e vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica

Una delle prime rilevazioni prevede la verifica del rispetto da parte dell'Amministrazione di alcuni adempimenti e vincoli in materia di finanza pubblica ai sensi del D. Lgs. 165/2001.

A tale proposito vengono verificate le sottoelencate anomalie emergenti dal rapporto informativo dell'Amministrazione.

Tab. 2b

1° Paragrafo

Ai sensi dell'art.33 D Lgs 165/2001 non sono state rideterminate le dotazioni organiche del personale sulla base di criteri di funzionalità, imparzialità e trasparenza, in quanto per le Università, in virtù della propria autonomia, nella gestione delle risorse disponibili, vengono utilizzate le stesse, nei modi ritenuti più idonei. Peraltro, per le Università, non esiste il concetto di pianta organica prevista dall'art.33 del decreto

3° Paragrafo

L'obbligo normativo previsto per l'anno 2012 non è stato adempiuto per l'assenza del Piano di Azioni Positive il cui obiettivo generale è indicato dal legislatore nella "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto, in data 12/03/2013 è stato approvato dal CdA il Regolamento interno che disciplina le modalità di funzionamento dello stesso Piano che è vigente dal 30 marzo 2013.

2. Rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate nel 2012

Tab. 3.1- (punto 8.1)

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'applicativo per le P.A. non consente l'inserimento relativo alla pubblicità delle procedure di reclutamento relativo a tali tipologia di contratto, ma viene accertato che essa è stata effettuata con la pubblicazione *on line* nell'albo Ufficiale presente nell'*home page* del sito dell'Ateneo

Tab. 3.2- (punto 10)

INCARICHI DIRIGENZIALI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi di funzione dirigenziale possano essere conferiti a tempo determinato soltanto a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, nonché con concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza.

Pertanto, per i 2 incarichi dirigenziali a tempo determinato segnalati, rientrando nella categoria indicata nel sopraccitato articolo, non si è provveduto alla procedura pubblica comparativa.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Tab. 3.3- (punto 9)

CONTRATTI DI COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Per i contratti segnalati il controllo della presenza viene effettuato attraverso la compilazione di un *time sheet* che certifica le ore, così come stabilito dal Vademecum per l'attuazione del PO SICILIA FSE 2007-2013 Programma Operativo Regionale Regione Siciliana FSE 2007-2013 C(2007)6722 del 18.12.07

Tab. 3.3- (punto 13)

L'art. 7, comma 6, punto c) del D. Lgs. 165/2001 prevede la natura temporanea del contratto e non ne ammette il rinnovo.

L'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.

Per n. 5 contratti segnalati è stata stipulata la proroga del contratto stesso prima dell'entrata in vigore della Legge 228/12, pertanto, si ritengono valide le motivazioni addotte dall'amministrazione.

Per i rimanenti, rientranti nella stessa anomalia, si precisa che trattasi o di precedenti contratti o di rinnovi degli stessi per i quali non ci sono specifici divieti di legge.

Tab. 3.3- (punto 19)

La legge n. 266/2005 all'art.1 comma 173 prevede che gli atti di spesa di importo superiore a 5.000 euro riguardanti indennità, compensi, retribuzioni o altre utilità comunque denominate, corrisposti per incarichi di consulenza da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, devono essere trasmessi alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione.

L'Università di Palermo, subordina l'efficacia del contratto con il quale viene conferito l'incarico di collaborazione (ex art.7 comma 6 Dlgs 165/2001) al positivo controllo **preventivo** di legittimità della Corte dei Conti.