



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DEL SANNIO Benevento**

**Ufficio Qualità e Valutazione**

**RIFERIMENTI NORMATIVI E LINEE DI INDIRIZZO ANVUR SUL RUOLO DEL  
NUCLEO DI VALUTAZIONE NELLA SUA FUNZIONE DI ORGANISMO  
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

(Febbraio 2019)

#### Art. 6. Monitoraggio della performance

1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

#### Art. 7 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo.

[...]

#### Art. 11 Trasparenza

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

[...]

e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14. [...]

#### Art. 12. Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

[...]

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14.

[...]

#### Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1991<sup>1</sup>, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

[...]

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

<sup>1</sup> Decreto legislativo n. 286 del 30.07.1999 e successive modificazioni Art. 6 La valutazione e il controllo strategico 1. L'attività di valutazione e controllo strategico mira a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10<sup>2</sup> a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d)<sup>3</sup>, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7<sup>4</sup> all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.

4-ter. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

[...]

---

<sup>2</sup> Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009, Art. 10 comma 1: "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: [...] b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

<sup>3</sup> Ivi, Art. 9 comma 1: "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, [...] è collegata: [...] d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi".

<sup>4</sup> Ivi, Art. 7 comma 1: "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance."

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

#### **Art. 22 Premio annuale per l'innovazione<sup>5</sup>**

[...]

3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

[...]

### **DECRETO LEGISLATIVO N. 33 DEL 14.03.2013 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI**

#### **Art. 44 Compiti degli organismi indipendenti di valutazione**

1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

### **DECRETO LEGISLATIVO N. 97 DEL 25 MAGGIO 2016,**

#### **Art 41, Modifiche all'articolo 1 della legge n. 190 del 2012**

1. All'articolo 1 della legge n. 190 del 2012 sono apportate le seguenti modificazioni:

[...] h. dopo il comma 8 è inserito il seguente: «8-bis. L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

### **DOCUMENTO ANVUR: LINEE GUIDA PER LA GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLE UNIVERSITÀ STATALI ITALIANE (LUGLIO 2015)**

11. Indirizzo delle attività di valutazione dei Nuclei nella funzione di OIV

Ferma restando l'autonomia delle università rispetto alla nomina dei Nuclei, in conformità con le previsioni della legge 240/2010, l'ANVUR ritiene che sia opportuno premettere alcune indicazioni generali, volte a limitare possibili interpretazioni inappropriate. In particolare:

---

<sup>5</sup> *Ivi*, Art. 22. "1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato. 2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

- i Nuclei non hanno compiti di produzione di dati, statistiche, informazioni che appartengono invece all'ordinaria amministrazione, che a sua volta ne risponde integralmente utilizzandola ai fini dell'allineamento della performance alle strategie istituzionali dell'ateneo;
- quantomeno nella loro funzione di OIV, i Nuclei devono mantenere un profilo indipendente, autonomo e terzo rispetto al governo dell'ateneo, fornendo indicazioni autorevoli e critiche in piena autonomia, a prescindere dalla loro composizione

In riferimento al ciclo integrato della performance, è richiesto ai Nuclei di constatare, con spirito costruttivo:

- che tutte le strutture organizzative dell'ateneo (sia di natura accademica che tecnico-amministrativa) siano coinvolte, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi;
- che l'ateneo metta effettivamente a disposizione un ufficio di supporto adeguato alle loro esigenze per l'espletamento della funzione di OIV (la struttura tecnica permanente prevista dal D.Lgs. 150/2009, art.14 comma 9), che sia composto da un team di persone afferenti a diverse funzioni (ufficio del personale, bilancio, controllo di gestione, formazione) e che agisca da motore operativo per la gestione del ciclo della performance;
- che il Piano Integrato riceva adeguata attenzione presso gli organi di governo dell'ateneo;
- che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance proponga una metodologia conforme agli indirizzi espressi nelle presenti Linee Guida;
- che il Piano Integrato sia redatto a norma di legge, in linea con le presenti Linee Guida e col Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nei tempi indicati;
- che il Piano Integrato sia basato su informazioni riscontrabili;
- che gli indicatori riportati nella Relazione corrispondano allo stato effettivo delle informazioni.

Al fine di completare la propria funzione di valutazione il Nucleo:

- supervisiona l'attività di rilevazione del benessere organizzativo, eventualmente impostando un piano di audit concordato con il Direttore Generale, che stimoli le strutture organizzative interne a verifiche periodiche sullo stato di attuazione del Piano Integrato;
- collabora in modo costruttivo con i revisori dei conti per un raccordo con gli altri sistemi di controllo in vigore nell'ateneo;
- presenza laddove possibile e opportuno alle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, al fine della redazione della Relazione e della revisione del Piano Integrato dell'anno successivo;
- tiene regolarmente i contatti con ANVUR e qualora lo ritenga opportuno, condivide con essa situazioni critiche, impreviste o ingovernabili che possono prevedere eventualmente visite in tempi brevi da parte dell'Agenzia;
- partecipa alle occasioni di formazione e confronto tra pari proposte dall'ANVUR;
- valuta il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del ciclo della performance, rendicontando tale attività in modo integrato all'interno della Relazione dei Nuclei prevista dal D.lgs. 14/2012, art.14;
- valida la Relazione della Performance come previsto dal D.lgs. 150/09 secondo le modalità che ritiene più adeguate al contesto (l'ANVUR anche in questo caso si riserva di proporre ai Nuclei-OIV un format standard di validazione dopo un'analisi dei documenti pervenuti a conclusione del primo anno sperimentale).

Al fine di realizzare questi compiti è opportuno che, nel rispetto dell'autonomia degli atenei, una parte dei componenti dei Nuclei sia in possesso almeno in parte delle seguenti competenze:

- background accademico in discipline strettamente inerenti il management e la valutazione di sistemi organizzativi complessi;

- esperienza professionale nell'implementazione di sistemi di rilevazione, monitoraggio, controllo della performance organizzativa o nella gestione della qualità in grandi organizzazioni pubbliche o private; - esperienza professionale nella direzione di grandi organizzazioni pubbliche o private;
- rispondenza a profili giuridici pertinenti rispetto alle tematiche di performance, trasparenza e anticorruzione;
- esclusione, salvo casi eccezionali, di docenti o ex-docenti provenienti dallo stesso ateneo.

Per istituire un efficace coordinamento con le attività valutative, l'ANVUR guarda con favore un processo di professionalizzazione e specializzazione della funzione di OIV all'interno dei Nuclei, incoraggiando l'esercizio di tale funzione in più di una università, anche allo scopo di agevolare il trasferimento di buone pratiche.

## DOCUMENTO ANVUR: MODIFICHE AL DECRETO 150/2009 E IMPLICAZIONI PER IL COMPARTO UNIVERSITÀ E RICERCA (03.07.2017)

### 3. Gli OIV nel ruolo di pivot: verso una maggiore incisività dei compiti valutativi

Per quanto riguarda le università statali, nell'adempiere alle funzioni di OIV (come previsto dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240, art.2 lett. r), i Nuclei di valutazione devono adattarsi alle nuove funzioni previste dal decreto, mentre non valgono le previsioni sulle procedure di nomina (per ovvie ragioni – i Nuclei preesistono agli OIV e la loro istituzione gode di autonomia statutaria, essendo organi di ateneo), come del resto già sostenuto in più occasioni dall'ANVUR e affermato dallo stesso Dipartimento della funzione pubblica sul Portale della Performance (FAQ n.5). Il nuovo d.lgs.150/09 attribuisce agli OIV compiti valutativi più incisivi, a partire dal potere vincolante che il Legislatore gli attribuisce nell'aggiornamento, che diventa annuale, del documento che esplicita le metodologie di valutazione della performance adottate dall'amministrazione (il riferimento è al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto dall'art.7, c.1). L'OIV in sostanza dal garantire semplicemente il rispetto delle procedure, interviene adesso sulla qualità delle scelte metodologiche dell'amministrazione, che essendo aggiornate annualmente si fanno meno rigide.

[...] Il Nucleo ha l'onere non soltanto di assicurare che gli utenti e i cittadini siano in qualche modo ascoltati nel merito delle valutazioni delle performance organizzative del proprio ateneo [...], ma anche di tener conto «dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche» (art.14, c.4-bis). Per questo il nuovo OIV è assimilabile al ruolo del pivot, in quanto perno di informazioni che provengono da una pluralità di soggetti – dall'utenza agli interlocutori principali dell'ente, tenuto conto delle valutazioni dell'ANVUR.

Proprio in funzione di questo ruolo più incisivo, agli OIV ora è consentito l'«accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione», nonché «a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni» (art.14, c.4-ter). Mentre la prima previsione non sposta molto il modus operandi delle università (è improbabile che a un Nucleo, Organo di Ateneo, sia proibito l'accesso alle banche dati – qualora ritenga necessario accedervi ovviamente [...]), la seconda si sposa perfettamente con quanto già indicato dall'ANVUR nelle Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, in cui sin dal 2015 chiedeva ai Nuclei di impostare un «Piano di Audizioni» (pag. 8) finalizzato a ricercare informazioni utili per il miglioramento continuo dell'offerta didattica.

Anche in questo caso l'indirizzo è di integrare e arricchire questi audit ormai consolidati in ambito AVA, con strumenti e intensità variabili in base a metodologie liberamente definite (ai Nuclei non è stato imposto alcun modello né un numero minimo di audizioni, ma solo l'esplicitazione dei criteri di selezione dei corsi di studio coinvolti). Sarà poi compito dell'Agenzia fare sintesi di quel che emerge e tenere in debita considerazione le evidenze emerse nell'ambito dei propri esercizi valutativi e degli aggiornamenti dei documenti di indirizzo.

Un ultimo elemento di novità è contenuto nel nuovo art.10, c.1, lett. b), secondo il quale «[le amministrazioni pubbliche redigono annualmente] entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14».

Anche in questo caso si tratta di un argomento già dibattuto con i Nuclei durante le giornate annuali di incontro, che mostra la necessità di una maggiore armonizzazione tra i tempi di redazione della Relazione e le procedure di validazione (che ora di fatto coincidono, mentre in precedenza la delibera 23/2013 della CIVIT aveva stabilito il termine del 15 settembre). Inoltre, l'art.14 prevede che nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, l'OIV elabori «una relazione annuale sullo stato dello stesso [che i Nuclei dal 2015 integrano nella propria relazione annuale, ndr], anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi» (art.14, c.4, lett. a).

Dal punto di vista dell'ANVUR, in sintesi, il combinato disposto di queste nuove previsioni consente ai Nuclei-OIV di argomentare opportunamente la scelta della validazione (che risponde al meccanismo dicotomico validata/non validata), formulando nella propria Relazione suggerimenti volti al miglioramento della gestione della performance. Tali suggerimenti saranno il frutto di una complessa sintesi valutativa che tiene conto di una pluralità di fonti: dalle valutazioni delle agenzie esterne a eventuali elaborazioni interne, dalla voce degli utenti diretti a quella dei cittadini interessati, fino a giungere – seppur limitatamente alla loro funzione di «utenti interni» (art.19-bis, c.3; cfr. oltre) – ai dipendenti dell'amministrazione stessa. Ovviamente la nuova scadenza del 30 giugno per la validazione della Relazione sulla performance (implicitamente indicata dal nuovo testo), nel 2017 non va applicata a università statali [...] vigilati MIUR, per i quali rimane in vigore la data del 15 settembre indicata nelle Linee Guida del 2015 (pag. 9). L'Agenzia invita comunque le amministrazioni ad attenersi a quanto previsto dal nuovo testo, relativamente al fatto che «in caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica» (art.10, c.5) e pertanto, nel comparto universitario e della ricerca, all'ANVUR.

## DOCUMENTO ANVUR: NOTA DI INDIRIZZO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2018-2020 (20.12.2017)

### 2) Revisione annuale del SMVP e parere vincolante del NdV

Secondo quanto previsto dall'art.7, c.1, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione (NdV), nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Tuttavia, diversi atenei ed EPR hanno di recente revisionato i propri SMVP, proprio in seguito all'emanazione delle Linee Guida dell'ANVUR o di conseguenza ai suggerimenti trasmessi dall'Agenzia all'interno dei documenti di feedback sui Piani Integrati, inviati ai direttori generali nel corso del 2017. Per il 2018 le università [...] che ritengono di essersi dotate di un documento sufficientemente aggiornato dovranno semplicemente avanzare una richiesta di parere al NdV-OIV, in modo tale che l'organo valutativo possa esprimere le proprie considerazioni in un atto formale.

[...]

### 3) Scadenze, ritardi e rimodulazioni

Un'ulteriore novità nel d.lgs. n.150/2009 novellato consiste nell'anticipazione al 30 giugno della validazione della Relazione sulla Performance, che risulterà pertanto a essa coincidente. Ciò comporta che nel SMVP siano definiti tempi di monitoraggio verosimili (per le risorse dedicate, per i sistemi informatici disponibili ecc.), sia da parte dell'amministrazione che del NdV-OIV, in modo tale che quest'ultimo sia in condizione di validare la Relazione in anticipo rispetto al passato. A tal proposito l'ANVUR ribadisce l'indirizzo espresso nelle Linee Guida del 2015 considerando cogenti le sole scadenze previste dalla legge e dunque, ancora per il 2018, esclusivamente il 31 gennaio per il Piano e il 30 giugno per la Relazione, con l'unica differenza che quest'ultima dev'essere già validata dal NdV (non sono previste cioè né scadenze né template prefissati per i monitoraggi intermedi, che vanno semplicemente rendicontati in sede di Relazione) [...] Qualora l'amministrazione si trovi impossibilitata a rispettare le scadenze, l'art. 10, c.5 prevede che «in caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica». Anche in questo caso, i documenti di motivazione dei ritardi andranno caricati direttamente sul Portale della Performance ovvero per il 2018 inviati via pec all'ANVUR se al 31 gennaio

2018 non dovesse essere ancora disponibile un'apposita sezione. Si raccomanda altresì di contemplare nei nuovi SMVP le modalità con cui il NdV-OIV viene informato di tali giustificazioni.

#### 4) Utenti e cittadini

In altri termini, la customer satisfaction, già ampiamente diffusa tra gli atenei italiani, non deve essere intesa come lo strumento esclusivo di rilevazione dell'opinione degli utenti, ma al contrario le amministrazioni, su incalzò del NdV-OIV, sono invitate a differenziare (all'occorrenza e in conformità con le risorse disponibili) i metodi e gli strumenti di rilevazione utilizzati, in una prospettiva ciclica. In modo del tutto simile a quanto avviene già nel processo AVA con gli Audit dei NdV, l'ascolto degli stakeholder (quindi non solo degli studenti) può essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario (ad esempio, interpellando imprenditori, pubbliche amministrazioni, associazioni del territorio, coerentemente con le scelte strategiche dell'Ateneo) o per metodo (ad esempio, indagini esplorative con interviste in profondità e focus group alternate a rilevazioni campionarie mediante questionari). In estrema sintesi l'ANVUR intende sostenere e monitorare, di concerto con i NdV, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico-amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo [...]

#### 5) Il nuovo ruolo del NdV-OIV

[...] Il ruolo nuovo del NdV-OIV [...] risulta particolarmente rafforzato nella sua attività valutativa, a partire dal parere vincolante sul SMVP. Quanto alla validazione della Relazione sulla performance, già dal 2018 i NdV-OIV sono chiamati a sintetizzare una pluralità di informazioni provenienti da molteplici fonti, ivi comprese le valutazioni svolte da ANVUR (art. 14, c.4-bis). L'Agenzia sin dal 2015 ha intrapreso una serie di iniziative di confronto con i NdV-OIV e sta dedicando negli ultimi mesi un'attenzione crescente non solo alle loro attività (con particolare riferimento al ricco bagaglio informativo rappresentato dalle Relazioni annuali), ma anche alle strutture di supporto messe loro a disposizione dalle amministrazioni. Essendo organi composti prevalentemente da soggetti esterni [...], i NdV-OIV per definizione non possono garantire una presenza continuativa all'interno dell'ente per cui prestano servizio, a fronte di un impegno che è invece sempre più gravoso. Per questa ragione la composizione quantitativa e qualitativa della struttura tecnica permanente (STP) diventa una scelta strategica per mettere in condizione il NdV-OIV di svolgere il proprio compito valutativo e contribuire in tal modo al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione della performance.

La valorizzazione del lavoro dei NdV-OIV, pertanto, insegue un'idea innovativa di gestione del sistema nazionale di valutazione del comparto università e ricerca (recentemente riconosciuta anche dalla Corte dei Conti), che è al tempo stesso condizione necessaria per aprire la nuova fase di indirizzo dell'ANVUR [...].

### LINEE GUIDA PER LA GESTIONE INTEGRATA DEI CICLI DELLA PERFORMANCE E DEL BILANCIO DELLE UNIVERSITÀ STATALI ITALIANE (gennaio 2019)

#### [...]. 5 - Una mappa per l'integrazione

[...] ogni anno l'iter per la programmazione integrata si dovrebbe sviluppare in un arco temporale tendenzialmente semestrale (giugno-gennaio) che potrebbe idealmente confluire in un documento unico di programmazione o comunque in documenti fortemente correlati tra loro. Al momento, i passaggi obbligati approvati dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo o dal Rettore (con la sola eccezione della Relazione del nucleo), sono i seguenti:

- [...] **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SUI LUOGHI DI LAVORO** [...] Il documento è finalizzato a garantire la salubrità degli ambienti di lavoro nonché a prevedere misure atte a prevenire i rischi, ivi compresi quelli da stress lavoro-correlato [...] Prende spunto certamente dalla Relazione sulla sicurezza sul lavoro elaborata dal RSPP, tenendo conto altresì da eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall'amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati;



- [...] **PIANO AZIONI POSITIVE** [...] Il Piano dovrebbe prioritariamente basarsi sulla Relazione sulle azioni positive redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), tenendo conto altresì da eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall'amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati [...];
- [...] **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** [...] Sul piano ciclico si dovrebbe ricollegare anzitutto alla relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che contiene i risultati dell'attività svolta nell'anno di riferimento, ai risultati dei monitoraggi sulla mappatura dei processi (in comune con la prospettiva di performance), nonché ai rilievi del nucleo nella sua funzione di OIV (comprese le attestazioni sulla trasparenza previste dalle norme).

<b>Relazione del nucleo di valutazione</b>	
<b>Cosa rappresenta</b>	Presenta un'analisi relativa alle principali attività accademiche svolte dall'Ateneo nell'anno di riferimento (dottorati, assicurazione della qualità dei corsi di studio e delle sedi, opinioni degli studenti ecc.), nonché – nelle sue funzioni di OIV – riflessioni critiche sul funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance
<b>Soggetto istituzionale di riferimento</b>	MIUR, ANVUR
<b>Quale norma lo prevede</b>	<a href="#">D. Lgs. n. 150/2009, art. 10, c. 1, lett. b)</a> , <a href="#">D. Lgs. N. 19/2012, art. 14</a>
<b>Periodo di elaborazione consigliato</b>	marzo-giugno
<b>Quando va approvata</b>	Scadenza definita da ANVUR in apposite Linee Guida aggiornate annualmente
<b>Con quale prospettiva temporale</b>	Annuale
<b>A quali punti della mappa si collega</b>	
<p>Si tratta di un documento di analisi molto complesso che il Nucleo redige annualmente con finalità di diverso genere. Sul piano gestionale fa riferimento ai documenti di natura programmatica come il <a href="#">Piano Strategico</a>, la <a href="#">Programmazione offerta formativa</a>, il <a href="#">Piano Integrato</a> e – limitatamente alle azioni sulla trasparenza – il <a href="#">Piano anticorruzione</a>.</p> <p>Deve tener conto dei <a href="#">risultati di performance</a> presentati dall'Ateneo e di eventuali ulteriori documenti di rendicontazione redatti dagli organi (<a href="#">Relazione del rettore</a>, <a href="#">relazione del direttore generale</a> ecc.) o da altri organismi interni (<a href="#">Presidio della qualità</a> e <a href="#">Commissioni paritetiche</a>) o anche dalle strutture (<a href="#">dipartimenti e scuole</a>), nonché dalle opinioni dei principali portatori di interesse, raccolte mediante <a href="#">audit interni</a>, <a href="#">questionari</a>, <a href="#">focus group</a> ecc.</p> <p>Il Nucleo, infine, nella sua relazione può far riferimento e incalzare processi di budget per la definizione del <a href="#">Bilancio preventivo</a> e può tener conto dei risultati economici presentati in <a href="#">quello consultivo</a> o su rendiconti di contabilità analitica, anche extracontabile.</p> <p>In tal senso la relazione del nucleo rappresenta l'unico documento che offre costantemente stimoli per il miglioramento da una prospettiva esterna, anche se provenienti da un organo interno dell'Ateneo.</p>	