



Università degli Studi di GENOVA

[home](#)

[Valutazione del Sistema di Qualità dell'Ateneo](#)

[Valutazione della performance](#)

[Raccomandazioni e suggerimenti](#)

[Allegati](#)

1. Valutazione della performance

Nel 2014, l'Università degli Studi di Genova ha applicato il quarto ciclo della performance previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

È opportuno ricordare che il D.L. n. 69 del 2013, convertito dalla L. 98 del 2013, all'art. 60, ha operato una modifica al D. Lgs. n. 150 del 2009, prevedendo che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli enti di ricerca sia svolto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n.150/2009 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT). Inoltre, con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CIVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 19, comma 10 del DL 90/2014, mantengono la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dall'ANAC.

Nel maggio scorso sono state pubblicate dall'ANVUR le Linee Guida sulla gestione integrata della performance, che saranno pienamente operative a partire dal ciclo della performance 2016, mentre, in attesa di ulteriori chiarimenti congiunti, si ritiene necessario adottare quali punti di riferimento le delibere dell'ANAC (già CIVIT), per gli ambiti relativi a trasparenza e anticorruzione.

Nel 2014, il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di OIV ha svolto le seguenti attività:

I) Ha provveduto, in data 22.1.2014, all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione 2013, in relazione agli adempimenti connessi al D. Lgs. n° 33/2013.

II) Ha proceduto, in data 25.2.2014, al monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2014, in relazione al Piano della Performance 2014, esprimendo le seguenti considerazioni generali:

Il Piano delle performance 2014-2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2014, presenta alcuni miglioramenti rispetto allo scorso anno. In particolare, il Piano 2014-2016 ha illustrato in un unico documento le strategie di Ateneo e gli strumenti per perseguirle (Programmazione strategica o triennale -obiettivi strategici in cui si programmano e realizzano le attività di mission dell'Ateneo- e Linee generali del bilancio di previsione di Ateneo - obiettivi operativi), e ha individuato gli obiettivi propri dell'attività tecnico amministrativa, definiti gestionali, inferendoli dai suddetti atti programmatori.

III) In data 30.4.2014, ha adottato la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2013, sintetizzando quanto complessivamente rilevato nel corso dell'anno, individuando in sintesi le seguenti priorità:

a) sviluppo del percorso iniziato nel 2014, finalizzato a riconoscere, da una parte, la distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo, proprie degli Organi di Governo, e quelle di gestione, proprie dei dirigenti, e a rappresentare, dall'altra, l'unitarietà dell'azione dell'Ateneo, della sua programmazione e dei suoi risultati. In tale percorso è anche necessario monitorare che gli obiettivi dei dirigenti rappresentino una sfida continua e che quelli del Direttore Generale, nell'ambito della sua responsabilità di direzione e tenuto conto dei precostituiti obiettivi di mandato, siano maggiormente articolati e mettano in piena luce il valore aggiunto della sua attività, anche con modalità sperimentali.

b) maggior condivisione della cultura organizzativa sottesa al processo, sia per quanto riguarda la performance individuale che organizzativa. Risulta di estrema importanza ed urgenza che il processo non sia percepito quale mero adempimento burocratico, ma sia utilizzato quale abituale strumento di supporto decisionale da parte di tutti gli attori coinvolti. Come già segnalato, sono necessari interventi mirati quali continue e capillari attività di comunicazione e formazione volte al consolidamento di una cultura organizzativa comune, la cui premessa imprescindibile deve essere la consapevolezza delle finalità del processo e la garanzia della sua piena trasparenza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, stakeholder in primis.

c) maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio. Dal 2014, in attesa del decreto di attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. r), prevede l'attribuzione delle risorse alle aree di programmazione e la previsione di un set di indicatori di costo unitario dei servizi, atti a monitorarne l'andamento.

d) maggior coinvolgimento degli stakeholder nella fase di formulazione degli obiettivi. Ciò può avvenire attraverso lo strumento della comunicazione partecipata degli obiettivi, i quali potrebbero essere proposti prima dell'approvazione sul sito di Ateneo, al fine di ricevere osservazioni e contributi da parte di tutti gli interessati.

e) introduzione di un idoneo supporto informatico, ora completamente assente per quanto riguarda la rilevazione dei dati relativi agli indicatori e non completamente adeguato per la valutazione del personale. Tale criticità, la cui soluzione non è più procrastinabile, è molto seria e, come più volte segnalato, oltre a rendere l'attività di supporto alla misurazione molto gravosa, non consentirà di proseguire a medio termine nell'applicazione del sistema, impedendone ogni sviluppo e adeguamento.

In conclusione, a livello nazionale si auspica una maggior chiarezza dei rispettivi ruoli tra ANVUR e ANAC e competenze dell'OIV, sia riguardo al ciclo della performance che, soprattutto, in materia di trasparenza, anticorruzione ed altre attività.

A livello locale, pur essendo il sistema attualmente in vigore complessivamente adeguato, se ne auspica un uso effettivo per la gestione dell'Ateneo, idoneo a governare il cambiamento, superando l'approccio attuale che lo interpreta quale mero adempimento amministrativo. In caso contrario, a medio termine il contributo offerto dall'OIV rischierà di essere vano così come gli sforzi operati dall'Ateneo.

IV) In data 23.05.2014, ha provveduto all'analisi dei dati rilevati a seguito della somministrazione al personale tecnico amministrativo dell'indagine sul clima organizzativo. Nella stessa seduta ha inoltre formulato, sentito il Rettore, la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta e gli obiettivi conseguiti nel 2013.

V) Nel corso di tutto il processo, l'OIV ha monitorato il funzionamento complessivo del sistema della performance, validando in data 15.7.2014 la Relazione sulla performance 2013, sulla base degli opportuni accertamenti, con le seguenti osservazioni:

- Come rilevato dalla CIVIT (ora ANAC) nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013, nel 2013 non sono stati, tra l'altro, individuati obiettivi strategici e operativi riguardanti le tematiche della prevenzione della corruzione. In tale ambito, è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione per il 2013-2015 e 2014-2016. Il Piano della Performance 2014-2016 prevede un obiettivo collegato alla tematica (Analizzare i procedimenti amministrativi, con particolare riferimento a quelli che coinvolgono Strutture Fondamentali e Aree Dirigenziali a quelli, quale passo propedeutico alla cd "mappatura del rischio corruzione" e alla re-ingegnerizzazione dei processi, in particolare in materia di didattica e servizi agli studenti) per il Dirigente dell'Area Legale e Generale che riveste il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione.

- Alcuni risultati eccessivamente appiattiti verso l'alto, in particolare quelli della prospettiva della Balanced Scorecard "processi interni", del personale e degli obiettivi dei dirigenti, indicano la necessità di prevedere obiettivi più sfidanti. L'OIV invita l'Amministrazione a proporre nel prossimo Piano della Performance per ciascuna Area Dirigenziale almeno un obiettivo che:

o preveda target, seppur realistici, maggiormente sfidanti;

o presenti carattere innovativo che prescindano dal mero aumento quantitativo delle attività;

o assicurino un'ulteriore differenziazione.

Nella stessa data, l'OIV ha esaminato i dati disponibili relativamente agli obiettivi gestionali previsti dal Piano della performance 2014-2016, e la relativa istruttoria in presentazione per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

VI) In data 17.12.2014, ha provveduto ad esaminare la proposta di Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università, ai fini del rilascio del parere ai sensi del D. Lgs. 165/2001, art. 54, c. 5. L'OIV ha preso atto del Codice di comportamento presentato, ritenendo, tuttavia "di non essere il soggetto più idoneo ad analizzare nella legittimità e nel merito il documento, in quanto non competente in materia. In particolare, come già assunto nella seduta del 25/02/2014 per quanto riguarda gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione o altri diversi dalla valutazione della performance, ricorda che la legge n. 240 del 2010, all'art. 2, comma 1, lett. r), prevede l'attribuzione al Nucleo di Valutazione in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale."

Nella stessa data ha inoltre esaminato gli indicatori da utilizzare per la misurazione di obiettivi di efficacia sfidanti nel Piano della performance 2015-2017, valutandone la rispondenza ai requisiti richiesti e la conseguente idoneità a essere utilizzati ai fini della misurazione della performance.

VII) In data 21.1.2015, a seguito dell'esame dello stato di adempimento degli obblighi connessi al decreto legislativo n° 33/2013, ha attestato la veridicità e attendibilità di quanto riportato nella Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2014 rispetto a quanto pubblicato sul sito alla data dell'attestazione.

Ha inoltre esaminato la bozza di Piano della Performance e programma triennale della trasparenza e dell'integrità 2015-2017 in presentazione al Consiglio di Amministrazione.

VIII) Ha proceduto, in data 25.2.2015, al monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2015, in relazione al Piano della Performance e programma triennale per la trasparenza 2015-2017.

IX) In data 29.4.2015, l'OIV ha adottato la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2014, sintetizzando quanto complessivamente rilevato nel corso dell'anno e evidenziando le seguenti priorità:

a) nel rispetto della normativa, un'ulteriore generale semplificazione del sistema tale da ridurre gli adempimenti e conservare tutti gli elementi che creano valore (rendicontazione dei risultati, contributo alla gestione dell'Ateneo, cultura organizzativa, valorizzazione del merito), riducendo nel contempo le sovrapposizioni con gli altri strumenti di programmazione e il numero di adempimenti da parte delle aree dirigenziali e delle strutture. Ciò in ragione anche della situazione descritta al successivo punto d). Il Piano della performance 2014-2016 si pone già in questa direzione, includendo al suo interno il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e aumentando la significatività degli obiettivi, riducendone il numero.

b) un maggior raccordo e integrazione tra gli obiettivi previsti nel Piano della performance, l'assegnazione del budget ai centri di gestione e, in generale, il ciclo di bilancio.

c) un maggior coinvolgimento degli stakeholder nella fase di formulazione degli obiettivi. Ciò può avvenire attraverso lo strumento della comunicazione partecipata degli obiettivi, i quali potrebbero essere proposti prima dell'approvazione sul sito di Ateneo, al fine di ricevere osservazioni e contributi da parte di tutti gli interessati.

d) l'attivazione di un idoneo supporto informatico per la rilevazione dei dati relativi agli indicatori e il potenziamento di quello per la valutazione del personale. La soluzione a tale esigenza appare non più procrastinabile.

In conclusione, a livello nazionale si auspica una maggior chiarezza dei rispettivi ruoli di ANVUR, ANAC e Dipartimento della Funzione pubblica e competenze dell'OIV, sia riguardo al ciclo della performance che, soprattutto, in materia di trasparenza, anticorruzione e altre attività.

X) In data 8.6.2015 ha formulato, sentito il Rettore, la proposta di valutazione del Direttore Generale per l'attività svolta e gli obiettivi conseguiti nel 2014.

Nella stessa seduta, l'OIV ha posto all'ordine del giorno il primo esame delle Linee Guida per la gestione integrata della performance emanate dall'ANVUR nel maggio scorso.

A tal proposito, il Nucleo di Valutazione, recependo positivamente le volontà semplificatorie e integrative sottese alle Linee guida, rileva che l'Ateneo genovese, a partire dal 2014, ha intrapreso un percorso di raccordo tra programma triennale, linee generali del bilancio e ciclo della performance e ha adottato e utilizzato questionari di customer satisfaction - nell'ambito del progetto interuniversitario Good Practice - recependoli nel ciclo della performance, proponendo obiettivi di aumento della soddisfazione. Infine, per quanto riguarda l'integrazione interna, l'Ateneo, nel 2015, ha già approvato un piano integrato performance-trasparenza, a titolo sperimentale e garantendo la coerenza con la normativa vigente.

Il NdV rileva la necessità di una condivisione tra ANVUR e ANAC in materia di trasparenza e anticorruzione in modo tale che vi sia certezza che le nuove modalità di gestione non si sovrappongano in realtà alle precedenti.

