



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione dell'Università della Calabria

Seconda Sezione - Valutazione della performance

Nel corso del 2014 il Nucleo di Valutazione ha svolto diverse e numerose attività che hanno riguardato adempimenti richiesti dal MIUR, dall'ANVUR, dall'ANAC, dalla normativa nazionale in tema di performance. In particolare, il Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, ha svolto anche le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), di cui all'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale. Le attività svolte sono state discusse e approvate all'unanimità nelle sedute del Nucleo.

A seguire vengono brevemente illustrate le attività svolte in qualità di OIV nel 2014 in ordine cronologico e con i relativi riferimenti normativi.

La normativa vigente assegna al Nucleo di Valutazione di Ateneo le funzioni di OIV, ai sensi della delibera n. 9/2010 dell'ex CIVIT ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 e rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV, sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente.

Il Nucleo ha cercato di individuare gli aspetti positivi e negativi del ciclo complessivo della performance anno 2013 presentando proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente anche alla luce del suo primo anno di attività.

In merito alla misurabilità e valutazione finale dei risultati in termini di performance organizzativa, l'OIV ha evidenziato la necessità di rilevare il valore degli indicatori ad intervallo di tempo definiti, non tanto e non solo con analisi quantitative, quanto anche con analisi qualitative in grado di tener conto di predefiniti valori soglia e target, in relazione a standard di riferimento. Al momento della stesura della rilevazione il Nucleo ha rilevato inoltre che la fase di valutazione della performance individuale non era di fatto conclusa, e la stessa Amministrazione evidenziava, nel piano della performance, la necessità di sviluppare/completare un data warehouse di Ateneo di supporto al controllo di gestione per riconciliare tutti i Database esistenti e permettere la misurazione efficace ed efficiente degli indicatori. Altra criticità evidenziata dal Nucleo di Valutazione è da riferirsi al numero di personale della Struttura Tecnica Permanente (STP), rappresentata dall'Ufficio Programmazione e Controllo dell'Università della Calabria composto, nell'anno 2014, da due unità di Personale Tecnico Amministrativo interno, che non appariva numericamente adeguato, ed inoltre con competenze prevalenti nelle aree economico-gestionali e

giuridiche. Nel corso della trattazione è emerso, inoltre, che l'Ateneo ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza solo per la didattica. Per quanto riguarda la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action, non risultavano adottate soluzioni organizzative in merito. L'OIV si è riservato di pronunciarsi sulla "misurabilità" del ciclo della performance 2013 in termini di utilizzazione dei risultati, perché di fatto non erano disponibili i dati e le valutazioni del modello.

Il monitoraggio dell'OIV è stato integrato infine dall'analisi sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale dirigente e non dirigente, durante l'anno 2014, in merito al ciclo della performance in corso. La totalità del personale ha avuto assegnato gli obiettivi individuali tramite colloquio con il valutatore in coerenza con le disposizioni del Sistema anche in considerazione delle azioni correttive derivanti in fase di sperimentazione.

A seguito della riunione del NdV del 30 maggio 2014 è stata, altresì, portata all'attenzione della Direzione Generale dell'Ateneo la necessità di avviare l'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché, la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. La realizzazione dell'indagine, infatti, pur restando a cura del NdV, ha richiesto da subito il coinvolgimento della Direzione Generale per la pianificazione delle modalità tecnico-operative necessarie. La Direzione Generale ha successivamente individuato nel Centro ICT e nel Servizio Statistico di Ateneo le strutture di supporto per la realizzazione dell'indagine. L'Ateneo ha quindi organizzato un incontro a cui ha partecipato anche il Coordinatore del NdV, nel quale sono stati concordati collegialmente i modelli, gli strumenti e le metodologie da utilizzare per la realizzazione dell'indagine sul personale dipendente. Il NdV ha approvato lo schema di questionario nella riunione del 18 luglio e successivamente lo stesso schema veniva trasmesso al Direttore Generale per acquisire dagli organismi competenti i previsti pareri (Comitato Unico di Garanzia, Servizio di Prevenzione e Protezione di Ateneo ed OO.SS.). Nella riunione del NdV del 28 ottobre u.s. infine, a seguito della mancata acquisizione della formale dichiarazione di garanzia dell'anonimato da parte del responsabile del Servizio statistico di Ateneo, il questionario veniva rimodulato, accorpando (o eliminando) alcune voci per riportare la stratificazione dei dati ad un livello statisticamente significativo. L'indagine sul benessere organizzativo anno 2013 si è conclusa solo in data 21 novembre u.s., registrando un tasso di partecipazione del Personale Tecnico Amministrativo, pari al 44,02%. Per maggiori informazioni si rinvia al sito istituzionale dell'Università della Calabria nella sezione dedicata all'indagine in oggetto: (<http://www.unical.it/portale/ateneo/amministrazione/aree/arrisumane/trasparenza/ammtrasparente/6/benessere/index.cfm>).

Nella riunione del 18 luglio u.s. il NdV ha avviato le attività inerenti la validazione della relazione sulla performance anno 2013, predisposta dalla Direzione Generale e approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 26 giugno 2014. Il processo di valutazione si è sostanziato nella stesura delle carte di lavoro necessarie per la validazione della relazione, per come previsto dalla delibera n. 6/2012 della ex CIVIT e dai successivi aggiornamenti. La compilazione delle carte di lavoro avviata con la riunione del 18 luglio ha richiesto, fra l'altro, l'organizzazione di una serie di incontri con il Responsabile dell'Ufficio Programmazione e Controllo, atteso che, sin da subito è emersa la necessità di acquisire chiarimenti sulla stesura della relazione in riferimento alle Linee guida fornite dall'ex CIVIT nella delibera n. 5/2012. Nel rispetto delle indicazioni operative, fornite con la succitata delibera n. 6, è stato, pertanto, necessario chiedere al Direttore Generale ulteriori approfondimenti per la definizione degli esiti della valutazione sulla base di tutte le informazioni disponibili finalizzate alla stesura della sintesi delle carte di lavoro. Successivamente, dopo aver completato la compilazione delle carte di lavoro e la relativa sezione di sintesi, il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione nella riunione di giorno 11 settembre 2014. Il Nucleo nel completare le

attività di validazione ha fornito diverse raccomandazioni e suggerimenti all'Ateneo che si riportano brevemente a seguire:

- struttura della relazione più aderente alla delibera CIVIT per facilitarne la lettura complessiva e il conseguente esame;
- affrontare la problematica del contesto esterno di riferimento specificando se e come possa influenzare le attività svolte;
- descrivere e presentare in maniera sintetica i risultati raggiunti con collegamento degli stessi agli obiettivi strategici del Piano della Performance;
- prevedere la presenza di riferimenti alle pari opportunità anche ai sensi dell'art. 1.4 c. 4 dello Statuto di Ateneo;
- la necessità di utilizzare, ai fini della misurazione della performance, un data warehouse di Ateneo in grado di monitorare i dati e supportare i processi;
- la necessità di avviare indagini di soddisfazione degli utenti.

Lo Statuto dell'Ateneo, in linea con l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, attribuisce agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) la proposta della "...valutazione annuale dei dirigenti di vertice..". Nella riunione di giorno 11 settembre il Nucleo di Valutazione ha preso atto della relazione trasmessa dal Direttore Generale sull'attività svolta nell'anno 2013, apprezzandone il contenuto, comunicando le proprie determinazioni al CdA per il seguito di competenza.

Le attività svolte dal Nucleo in qualità di OIV sono proseguite nella riunione del 28 novembre, con il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità, a conclusione del ciclo della performance 2013. Per effettuare il monitoraggio sopra richiamato, il NdV ha utilizzato il modello predisposto dalla ex CIVIT acquisendo dall'Amministrazione dell'Ateneo opportune evidenze quantitative sulla distribuzione dei dipendenti per classi di premialità erogata. In occasione della riunione il NdV ha richiesto all'Amministrazione l'integrazione della documentazione (incartamenti prodotti sulla base dei colloqui valutatore/valutato, documentazione concernente le valutazioni, estratto del sistema di misurazione e valutazione della performance e apposita relazione sulle modalità con le quali è stata effettuata la valutazione della premialità, estratto del contratto integrativo relativo alle retribuzioni di risultato/premio e relazione sulle modalità utilizzate per tale retribuzione), e la partecipazione di un delegato del Direttore Generale, per fornire eventuali chiarimenti in merito alla compilazione del suddetto monitoraggio. Nell'incontro il NdV ha acquisito formalmente le informazioni riportate nel "questionario sul monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi", relativo al ciclo della performance anno 2013, e successivamente lo stesso documento è stato inviato all'ANVUR con l'ausilio del Portale della Trasparenza.

L'impostazione metodologica della relazione del NdV, ai sensi della Legge 537/93 relativa alla valutazione annuale dell'attività di ricerca e di formazione, della gestione delle risorse pubbliche e delle attività amministrative, poste in essere nell'Università della Calabria, è stata approvata nella riunione del 28 ottobre 2014. Il nuovo NdV costituito con DR n. 563 del 25 marzo 2014, per il primo anno di attività, ha ritenuto opportuno mantenere la struttura della relazione degli ultimi anni introducendo alcuni aspetti di analisi caratterizzanti l'attività dell'Ateneo nell'anno 2013 come ad esempio la performance e il sistema AVA. L'esercizio di valutazione è stato concluso con l'approvazione ufficiale della relazione avvenuta il 15 di

dicembre u.s. Il documento è consultabile al link <http://www.unical.it/portale/portalmedia/2015-05/Relazione%202013%20new.pdf>.

Per quanto attiene alla annualità in esame il Nucleo osserva che la performance è ancora collegata ad un periodo di transazione e sperimentazione di un modello di valutazione, della produttività organizzativa ed individuale, non pertinente ad un vero e proprio sistema di misurazione della performance.

L'Università della Calabria, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.lgs n. 150/2009 ed alla luce delle recenti linee guida ANVUR, è, a tutt'oggi, impegnata nell'adozione di un documento programmatico di natura "regolamentare" che si prefigge di disciplinare le modalità, le fasi, i tempi, i soggetti e le responsabilità del ciclo della performance.

Il Nucleo di Valutazione ricorda, al riguardo, che, sin dal primo esercizio di valutazione, nelle linee strategiche di Ateneo, raccomandava di avviare "una sistematica integrazione dei documenti di natura economica finanziaria e di bilancio e della trasparenza, da porre in relazione agli obiettivi strategici di Ateneo, per comprendere la coerenza delle azioni programmate con le scelte e i risultati gestionali raggiunti". Esprime, quindi, apprezzamento, per l'iniziativa progettuale di prevedere, per il tramite della verifica del ciclo della performance, il collegamento con la fase di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, gli standard di qualità dei servizi, la trasparenza e la prevenzione e il contrasto della corruzione ed auspica in tal senso, un rapido intervento organizzativo. Il Nucleo osserva che l'Ateneo ha favorevolmente risposto alle indicazioni ANVUR con l'avvio di tutte quelle fasi che consentono di disporre, a breve, di un Piano Integrato contenente la disciplina della Performance organizzativa, la Trasparenza e l'Anticorruzione e inoltre rileva come aspetto positivo l'acquisizione di un apposito applicativo informatico di supporto alla misurazione della performance individuale e di Ateneo.