

Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna (D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14) 2015

Seconda sezione

Valutazione della performance

Relazione delle attività svolte nel 2014 dal NdV nelle sue funzioni di OIV ottemperando a quanto previsto dall'art. 14 c. 4 lett. a) del d.lgs. 150/2009

L'attività del Nucleo di Valutazione è stata svolta in attuazione delle disposizioni normative ed assumendo le indicazioni della CIVIT, in conformità a quanto disposto dal d.lgs. n.69/2013, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, che determina il trasferimento dalla CIVIT all'ANVUR (più recentemente trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica con il D.L. 90/2014, convertito, con modifiche, dalla Legge 114/ 2014), delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR, in particolare quelli relativi alla valutazione del ciclo della performance.

L'attività di valutazione del ciclo della performance è stata svolta facendo riferimento alle fasi, tempi, soggetti coinvolti e, per la fase di definizione degli obiettivi, valutando la coerenza dei processi posti in essere dall'amministrazione con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Il Nucleo di Valutazione, fermo restando il rispetto dei principi di indipendenza ed imparzialità, ha svolto la propria attività anche con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance (STPM), nominata con D.R. n. 452 del 12.02.2014.

Nella propria funzione di OIV, il Nucleo di Valutazione ha svolto nel corso dell'anno 2014 l'attività di cui di seguito espone una breve sintesi:

- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2014 (SMVP), adottato con D.R. n. 314 del 31.01.2014 a seguito della delibera CdA del 30.01.2014: il NdV ha deliberato la "Validazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università degli Studi di Bari anno 2014" nella riunione del 24.01.2014 e trasmesso comunicazione con nota prot. 6363 del 27.01.2014.*
- *Attestazione degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: il NdV ha deliberato l'attestazione di assolvimento degli obblighi con la delibera del 24.01.2014 e disposto la pubblicazione entro il 31 gennaio 2014 sul portale UNIBA, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga", come disposto dalla delibera A.N.AC. n. 77/2013.*
- *Valutazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), comprensivo del Programma Triennale di Trasparenza e Integrità 2014-2016: il NdV, ha deliberato il proprio parere nella riunione del 24.01.2014.*
- *Piano delle Performance (PdP) 2014-2016, adottato con D.R. 315 del 31.01.2014 a seguito della delibera C.d.A. del 30.01.2014: il NdV ha deliberato il proprio parere nella riunione del 24.01.2014 e trasmesso comunicazione con nota prot. 6283 del 27.01.2014.*
- *Parere in ordine al Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Bari: il NdV ha deliberato il proprio parere nella riunione del 21.03.2014.*
- *Piano Strategico 2014-2016 approvato dal Senato Accademico nella seduta del 3 marzo 2014 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 marzo 2014 (<http://www.uniba.it/ateneo/programmazione-bilanci/piano-rientro-2014-2016.pdf>): il NdV ha deliberato le proprie considerazioni e indicazioni sul "Piano strategico 2014-2016" e il "Piano Recupero finanziario 2014-2016" nella riunione del 21.03.2014 e trasmesso comunicazione con nota prot. 21774 del 26.03.2014 e prot. 25938 del 08.04.2014.*
- *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009): il NdV ha deliberato il proprio parere nella riunione del 18.04.2014 e trasmesso comunicazione all'ANVUR, al Magnifico Rettore e al Direttore Generale anche al fine della pubblicazione in formato aperto sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".*

• *Proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e dell'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009 (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. 150/2009) per l'anno 2012: il NdV, anche a seguito delle audizioni svolte con il D.G. e dirigenti, ha deliberato nella riunione del 18.04.2014, la proposta di non attribuire i premi di risultato di cui al titolo III del decreto legislativo n. 150/2009 per l'anno 2012.*

• *Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2014: il NdV ha deliberato nella riunione del 30.05.2014 la scheda di Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2013, di cui all'allegato 2 della Delibera 23/2013 CIVIT/A.N.AC e disposto la trasmissione all'ANVUR ed al Direttore Generale.*

• *Integrazione del Piano della Performance 2014-2016 con l'adozione degli obiettivi di accessibilità per l'anno 2014: il NdV ha deliberato il proprio parere nella riunione del 30 maggio 2014 e trasmesso comunicazione con nota prot. 41088 del 05.06.2014.*

• *Validazione Relazione Performance 2013 ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c del D.Lgs. n. 150/2009, adottata dal C.d.A. nella seduta del 26/06/2014: il NdV, nella riunione del 15.09.2014, considerato che sono emersi rilievi ed osservazioni tali da non consentire la formulazione delle "conclusioni" e la conseguente validazione della Relazione Performance 2013, ha deliberato di rinviare il punto per maggiori approfondimenti, in esito al documento di validazione (<http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/validazione-oiv/documento-validazione-relazione-performance-2013.pdf>).*

• *Relazione tecnica richiesta con il dispositivo del C.d.A. del 08/07/2014, riguardante la "Proposta di valutazione dell'OIV relativa alla performance 2012 dei Dirigenti dell'Università degli Studi di Bari": il NdV nella seduta del 31 ottobre, ha deliberato il documento richiesto dal Consiglio di Amministrazione.*

• *Relazione tecnica richiesta con il dispositivo del C.d.A. del 18/11/2014 riferito alla Valutazione annuale Performance 2012 nella parte riguardante "di rinviare ogni determinazione in merito nelle more di un approfondimento da parte del Nucleo di Valutazione segnatamente sul profilo della asserita tardività invocata dal Nucleo stesso circa l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale ed ai Dirigenti per l'anno 2012, considerato quanto sul punto espressamente dedotto dal Direttore Generale nella dettagliata memoria di cui alla nota del 05.06.2014": il NdV nella seduta del 19 dicembre, ha deliberato il documento richiesto dal Consiglio di Amministrazione.*

• *Relazione della STPM sulla verifica di coerenza di tutti i documenti programmatori adottati dall'Università, richiesta dal CdA del 26/06/2014 ed approvata dal CdA nella seduta del 18.11.2014: il NdV ha preso nota della trasmissione della copia della Relazione inviata per conoscenza dal prof. Meale a mezzo mail del 28/11/2014.*

Il Nucleo di Valutazione in veste di OIV cura annualmente, anche, la realizzazione di 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 ai sensi dall'art. 14, comma 5 del d. Lgs n. 150/2009.

Nel 2014 è partita, relativamente al periodo gennaio - dicembre 2013, la prima indagine che, in fase di prima applicazione, si è svolta mediante la somministrazione telematica del questionario, proposto dalla CIVIT, esclusivamente a 556 unità di personale a tempo determinato e indeterminato coinvolto direttamente, nell'anno 2013, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e in servizio al 31.12.2013 presso l'amministrazione centrale. L'indagine è stata effettuata dal 6 al 16 giugno 2014, i rispondenti sono stati 202 con un tasso di risposta di più del 36%.

Le indagini si compongono di una serie di quesiti (indicatori) su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala likert a sei livelli che va dal totale disaccordo (1) al totale accordo (6) con l'affermazione. Considerando che i valori compresi nella scala sono pari, il valore medio sotto il quale si registra una valutazione negativa corrisponde a 3,5.

La prima tipologia di indagine riguarda il "benessere organizzativo" inteso come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti dei quali 6 hanno ottenuto una valutazione positiva (A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e

stress lavoro correlato (3,8), B. Le discriminazioni (5,0), E. Il mio lavoro (4,4), F. I miei colleghi (4,5), H. Il senso di appartenenza (4,4), I. L'immagine della mia amministrazione (4,7) e 3 valutazioni negative (C. L'equità nella mia amministrazione (2,9), D. Sviluppo professionale (2,8), G. Il contesto del mio lavoro (3,1).

La seconda tipologia di indagine riguarda il "grado di condivisione del sistema" inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti (L. La mia organizzazione (3,1), M. Le mie performance (3,1), N. Il funzionamento del sistema (2,8)) dove si riscontrano valutazioni negative. Risultano, infatti, poco conosciuti strategie, obiettivi e risultati.

La terza tipologia di indagine, infine, riguarda la "valutazione del superiore gerarchico", intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti (O. Il mio capo e la mia crescita (3,9), P. Il mio capo e l'equità (3,9)) dai quali si evince un discreto rapporto personale fra i dipendenti e il loro superiore gerarchico.

A partire dal 2014 il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato esteso ai Dipartimenti di Didattica e di ricerca e alla Scuola di Medicina e, pertanto, nel 2015 l'indagine sul personale dipendente ha coinvolto anche dette strutture.

L'Ateneo ha condiviso le nuove Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali (che dovranno essere seguite a partire dal 2016), adottando in data 31.01.2014 un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e il nuovo Piano della Performance 2015-2017 che recepiscono l'approccio valutativo dell'ANVUR sulle missioni istituzionali della didattica, ricerca e terza missione dell'università, prefigurando le relative connessioni che l'Ateneo esplicherà nei documenti di gestione del ciclo della performance.

Il modello, pur essendo in prima applicazione, è in linea con l'esigenza di coniugare "le due anime dell'università": la componente accademica e quella amministrativa.

Il SMVP evidenzia che la performance dell'Università è misurata e valutata in relazione a diversi livelli (c.d. profondità della performance):

- Performance dell'Università (I livello), collegata alle finalità pubbliche per cui esiste l'istituzione ed esplicitate nella missione istituzionale;
- Performance Amministrativa di Ateneo (II livello), collegata ai servizi amministrativi di supporto;
- Performance Individuale (III livello), collegata alle persone che operano nell'amministrazione e che concorrono alla performance amministrativa."

Con riferimento alla "integrazione della pianificazione e della valutazione della performance" le suddette Linee Guida sostengono che questa debba essere affrontata in due direzioni:

- una interna al Piano Integrato, che mira a tenere insieme la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione);
- l'altra esterna al Piano Integrato, che guarda alla coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) e con quella economico-finanziaria (annuale) dell'ateneo.

Sul piano "interno" pur presentando due documenti distinti per le annualità 2014 e 2015 (Piano della Performance e PTTI) l'Università ha integrato completamente la programmazione operativa con le iniziative in tema di trasparenza (ai sensi del d.lgs. 33/2013) e di anticorruzione (ai sensi della L. 190/2012).

La coerenza tra gli obiettivi e la programmazione economico-finanziaria è stata realizzata a partire dal Piano della Performance 2015-2017.

Sul piano "esterno" L'Università sta ponendo in essere specifiche azioni di miglioramento per quanto attiene alla integrazione con i documenti di programmazione strategica. (gli ambiti di miglioramento attengono soprattutto alla tempistica di adozione e la piena integrazione contenutistica).