

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità

Nucleo di Valutazione dell'Università di Bologna

Approvata il 11 luglio 2016

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università di Bologna è composto da:

Prof. Muzio Gola, Politecnico di Torino, presidente

Prof. Achille Basile, Università degli Studi di Napoli "Federico II"

Prof. Carlo Arrigo Umiltà, Professore Emerito – Università di Padova

Prof.ssa Arjuna Tuzzi, Università degli Studi di Padova

Sig. Martino Zavarise, Rappresentante del Consiglio degli Studenti

I documenti prodotti dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET

<http://www.unibo.it/nucleoivalutazione/default.aspx>

E-mail: nucleovalutazione@unibo.it

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione

Tel. 051-2099753 – fax 051-2086040

Premessa - L'applicazione del d.lgs. 150/2009

Questa Relazione è redatta secondo quanto disposto dall'art. 2 comma 1 lettera r) della Legge 240/2010 secondo cui il Nucleo di Valutazione deve svolgere, "[...] in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance), 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."

Nello specifico l'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 prevede in capo agli OIV i seguenti compiti:

[...]

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, 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, 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 dalla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13;
- 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.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13, cura annualmente 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, e ne riferisce alla predetta Commissione.

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. [...]

Benché l'applicazione della normativa al sistema universitario sia stata già dall'inizio molto dibattuta, l'Ateneo di Bologna ha deciso, in accordo con il Nucleo, di dare concreta applicazione agli strumenti previsti dal D.lgs. 150/2009, concertando le strategie e utilizzando una linea di graduale implementazione dei processi valutativi.

Nell'aprile 2013 la CIVIT, ora ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) pubblicava la delibera numero 23/2013: "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)" in cui in premessa si dava conto che [...] per le università, nell'attesa dell'adozione, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del D.Lgs. n. 150/2009, del DPCM auspicato congiuntamente dalla CIVIT e dall'ANVUR, si ricorda che la Commissione si è già espressa, con delibera n. 9/2010, sulla possibile attribuzione delle funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai Nuclei di Valutazione.

[...] Gli ambiti su cui l'OIV focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa*
 - B. Performance individuale*
 - C. Processo di attuazione del ciclo della performance*
 - D. Infrastruttura di supporto*
 - E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.*
 - F. Definizione e gestione degli standard di qualità*
 - G. Utilizzo del Sistema di misurazione e valutazione*
 - H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.*
- Nella relazione l'OIV riassume le criticità riscontrate per ogni ambito e alla luce di queste propone miglioramenti.*
- La relazione è pubblicata in formato aperto nella sezione "Amministrazione Trasparente".*

Le Linee Guida ANVUR Nuclei 2016: Valutazione della performance

La relazione sul funzionamento del sistema complessivo di misurazione e di performance è da inserire in un'apposita sezione della procedura Nuclei, tenendo conto di quanto suggerito dall'ANVUR nelle nuove Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance, pubblicate nel luglio 2015.

Nel documento l'ANVUR, a seguito dell'analisi svolta sulle Relazioni 2015 (nelle parti relative al funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance del 2014) invita i Nuclei a prendere in esame nella Relazione 2016 alcuni specifici aspetti:

[...]

- a. grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi;*
- b. grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità;*
- c. modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.);*
- d. modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;*
- e. monitoraggio e sistema informativo di supporto;*

- f. modalità di attribuzione dei giudizi al personale;
- g. utilizzo dei risultati della valutazione.

Coerentemente con quanto indicato nell'analisi delle Relazioni del 2015 (Verso il Piano Integrato), l'ANVUR si aspetta dai NdV una rendicontazione critica che si soffermi in modo analitico sugli argomenti indicati e che faccia riferimento a quanto relazionato lo scorso anno in un'ottica pluriennale (evitando cioè di ripercorrere ragionamenti già esposti nella versione precedente). Nel Sistema Nazionale di Valutazione della Performance del comparto, infatti, i NdV ricoprono un ruolo fondamentale grazie alla loro posizione di valutatori interni-esterni, che gli consente di cogliere fattori di ostacolo e di successo, specifici e generali, relativamente alla gestione della performance negli atenei statali. Pertanto, l'ANVUR analizzerà le Relazioni dei NdV-OIV 2016 contestualmente ai Piani Integrati 2016 e alle Relazioni sulla performance del 2015, al fine di chiudere il primo ciclo di gestione della performance e aggiornare le Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance (autunno 2017), come indicato nel Piano di Lavoro pubblicato sul sito dell'ANVUR.

[...]

Dunque, per rispondere all'invito di Anvur il Nucleo di Valutazione dell'ateneo di Bologna relaziona distinguendo gli aspetti richiesti, facendo riferimento per quanto possibile all'arco temporale 2015, alle frequenti interlocuzioni avvenute con i referenti diretti (Direttore Generale e Dirigenti) sulle tematiche in questione e attingendo dai documenti adottati dall'Ateneo in base a quanto previsto dalla normativa:

- Piano Integrato 2016-2018;
- Piano strategico 2013-2015;
- Piano Strategico 2016-2018 (mappa strategica approvata dal CdA del 28 giugno 2016);
- Relazione sulla Performance 2015 (approvata dal CdA del 28 giugno 2016, comprensiva del Bilancio di Genere e Bilancio Sociale 2015);

In appendice, il Nucleo riporta una sintesi delle proprie deliberazioni con le quali sono state accompagnate e promosse le decisioni dell'Ateneo nel rispetto dei ruoli fissati dalla normativa vigente nella tematica inerente il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.

a) Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi

Il Piano Strategico 2016-2018 dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, redatto in ottemperanza all'art. 1-ter della Legge 43/2005, è stato recentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione e copre un orizzonte temporale coerente con quello previsto dalle Linee generali di indirizzo del MIUR (2016-2018). Nuovi obiettivi - e i relativi indicatori - sono stati formulati partendo dall'analisi di posizionamento, alla luce dei cambiamenti e dei risultati conseguiti nel precedente triennio e dallo studio delle misure di efficacia ed efficienza del sistema universitario adottate dai principali valutatori nazionali e internazionali, o già utilizzate nei processi valutativi interni.

L'Ateneo, in continuità con le scelte precedenti e nel rispetto delle linee guida Anvur in materia di piano integrato delle performance, ha deciso di sviluppare una Mappa Strategica articolata nelle aree Ricerca,

Formazione e Terza Missione da cui discendono gli obiettivi strategici, gli obiettivi di base e i relativi indicatori quantitativi e qualitativi di monitoraggio.

Al fine di mantenere coerenza nell'indirizzo politico-amministrativo, la scelta dell'Ateneo è stata di mutuare, per le aree Formazione e Ricerca del Piano della Performance, quanto definito nel Piano Strategico. Tale scelta di opportunità dell'Ateneo è diventata più stringente alla luce delle nuove Linee Guida ANVUR per il Piano Integrato della Performance.

Nel rivedere tutto l'impianto del ciclo di gestione della performance previsto dal dlgs 150/2009, l'ANVUR ha infatti chiesto agli atenei di promuovere una piena integrazione di tutti i documenti di programmazione, procedendo ad un'armonizzazione fra il documento di programmazione triennale (Piano Strategico Triennale previsto dalla legge 43/2005) e gli altri documenti di programmazione in materia di performance organizzativa, anticorruzione e trasparenza. Frutto di tale armonizzazione è risultato il Piano Integrato della Performance, che recepisce obiettivi e indicatori della pianificazione strategica triennale per quanto riguarda gli ambiti di didattica, ricerca e terza missione ed integra il Piano di Prevenzione per la Corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità.

Alla luce di quanto detto si è reso opportuno ai sensi del comma 3 art. 10 del Dlgs 150/2009 “[...] Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.” in sede di adozione del Piano Strategico la sostituzione degli obiettivi e degli indicatori strategici delle aree Ricerca, Formazione e Terza Missione del Piano Integrato 2016-18 (adottato con delibera del CA del 26.01.2016) con quelli definiti nel nuovo Piano Strategico sulle medesime aree di intervento. In tal modo la “Relazione sulla Performance 2016”, che sarà redatta a giugno 2017, potrà evidenziare l'andamento, al primo anno di rendicontazione, degli indicatori del nuovo Piano Strategico.

Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, allineata temporalmente con la fase di definizione degli obiettivi dei dirigenti. E' questo il momento in cui l'Ateneo da un lato fissa i propri obiettivi operativi per l'anno successivo, dall'altro predispone un budget coerente.

Il passaggio effettuato a partire dall'esercizio finanziario 2014, alla gestione del bilancio unico, nell'ambito di un graduale processo di introduzione della contabilità economico – patrimoniale, come previsto dalla L.240/2010, ha comportato la possibilità di disporre di una lettura del bilancio per natura e per destinazione, avvicinando la pianificazione e la gestione ad una logica di “budget”.

Tale approccio permetterà, a maggior ragione negli anni a venire, quando sarà consolidato il sistema di contabilità economico patrimoniale adottato nell'anno in corso, attraverso opportuni interventi, di arrivare alla valorizzazione di obiettivi e dei relativi indicatori finanziari che, posti a confronto con i risultati (performance), consentiranno di valutare l'impatto delle politiche di investimento e di gestione.

Il bilancio di previsione 2016 è idoneo a garantire la sostenibilità economico-finanziaria delle politiche di Ateneo, nonostante l'incerto quadro di finanza pubblica, e intende perseguire le seguenti finalità coerenti al Piano Strategico:

- confermare per il 2016 le assegnazioni per le strutture didattiche e di ricerca al fine di garantire continuità alle attività istituzionali di ricerca e didattica;
- prevedere un intervento ulteriore a favore delle attività di ricerca;
- confermare le risorse destinate a garantire i servizi a favore degli studenti, nonostante l'Ateneo non abbia aumentato le contribuzioni studentesche;
- prevedere un intervento a favore degli studenti per compensare i minori esoneri determinati dall'introduzione dell'ISEE;
- garantire il turnover del personale al 60% delle cessazioni dell'anno precedente per tutto il triennio di riferimento;
- garantire il fondo per il salario accessorio nei limiti massimi previsti dalla norma e ulteriori risorse dedicate al Personale tecnico amministrativo.

Il Raccordo del sistema di valutazione e misurazione con la pianificazione della Performance organizzativa e individuale è altresì assicurato dall'attività di coordinamento costantemente svolta dal Direttore generale nei confronti dei dirigenti referenti per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione e la pianificazione della performance. Nel Piano Direzionale è stato infatti individuato uno specifico obiettivo con lo scopo di definire misure gestionali e azioni che, anche mediante la ridefinizione dei processi, migliorino il controllo ai fini dell'anticorruzione ed una maggiore trasparenza delle aree di attività più sensibili e maggiormente a rischio.

Inoltre, alla luce della trasversalità e pervasività delle iniziative necessarie a garantire un adeguato livello di trasparenza e a prevenire fenomeni di corruzione, il Direttore Generale valuterà i dirigenti in maniera complessiva anche su come hanno realizzato le attività ordinarie legate a anticorruzione e trasparenza, nell'ambito di una quota discrezionale meta-comportamentale attribuita in via autonoma dal direttore stesso. L'Ateneo di Bologna ha peraltro adottato tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in tema di trasparenza e anticorruzione entro i termini di legge.

Si sottolinea infine che, nel rispetto delle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (v. p. 8 e pag. 13 Piano Nazionale 2015), è stato previsto che gradualmente le misure di prevenzione di corruzione saranno tradotte in obiettivi organizzativi e individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti. Attualmente la corrispondenza riguarda alcuni obiettivi dell'Area Affari Generali che si occupa di contratti e dell'Area Persone e Organizzazione che si occupa di tutte le procedure di reclutamento.

b. grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità

In primis va evidenziato come la fase di programmazione strategica dell'Ateneo e quella dipartimentale vanno verso una sempre maggiore integrazione. Tale integrazione è un punto molto importante del sistema di Autovalutazione Valutazione e Accreditamento (AVA) per la ricerca definito da Anvur. Parte centrale di tale sistema di valutazione-autovalutazione è la compilazione annuale da parte di ciascun Dipartimento

della Scheda Unica Annuale Ricerca Dipartimentale (SUA-RD), che contiene la messa a punto, da parte di ciascun Dipartimento, di un apposito quadro in cui vengono riportati gli “Obiettivi di ricerca del Dipartimento”. Si tratta, nei fatti, di una programmazione strategica a livello dipartimentale che, secondo le linee guida Anvur, deve partire proprio dagli indirizzi strategici, dagli obiettivi e dagli indicatori del Piano Strategico di Ateneo.

L’Ateneo ha inoltre costituito da anni un Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), organo collegiale che promuove la cultura ed il miglioramento continuo della qualità in Ateneo e sovrintende all’adeguato svolgimento delle procedure di Assicurazione della Qualità. Tra le principali funzioni, il presidio si occupa di attuare la politica per la qualità definita dagli Organi di Governo dell’Ateneo e che lo svolgimento delle procedure di assicurazione di qualità dell’Ateneo sia adeguato e uniforme.

Sul versante della didattica il Presidio attraverso un sottogruppo di lavoro espressamente dedicato (PDA-DID), supporta i Corsi di Studio, i Dipartimenti, le Scuole con particolare riferimento ad attività inerenti i processi di progettazione, monitoraggio e autovalutazione dei corsi di studio e che riguardano ad esempio il periodico aggiornamento della SUA-CdS, i rapporti di riesame e le relazioni delle commissioni paritetiche.

Sul fronte ricerca come già detto, il sottogruppo PDA-RIC supporta le strutture di ricerca per l’aggiornamento delle informazioni contenute nella SUA-RD.

Infine l’Ateneo ha inteso estendere il metodo dell’assicurazione della qualità anche ai servizi erogati. Il Nucleo sottolinea come l’esigenza di programmare e di correlare le azioni dirigenziali e i relativi obiettivi in un’ottica di miglioramento continuo dei servizi, abbia fatto emergere l’importanza di introdurre gradualmente la valutazione della qualità degli stessi nella gestione corrente delle aree dell’Amministrazione generale.

A partire dal 2014 è stata avviata la mappatura dei servizi effettivamente erogati dalle aree amministrative dell’Ateneo, in coerenza anche con gli obblighi di trasparenza imposti dal D.Lgs.33/2013. È stato costituito un gruppo di lavoro con l’obiettivo di definire un sistema codificato dei servizi erogati dalle aree amministrative, all’utenza esterna ed interna, ed associare i relativi indicatori. Tale fase è stata propedeutica all’adozione della carta dei servizi avvenuta nel 2015. Il lavoro ha consentito la definizione di un sistema formalizzato dei servizi offerti per l’amministrazione generale, incluse le aree amministrative dei Campus di Ravenna, Forlì, Cesena e Rimini.

Inoltre, l’Ateneo negli ultimi anni ha introdotto un sistema di rilevazione della soddisfazione degli utenti, che integra il Piano di semplificazione e si collega con altri strumenti gestionali nell’ottica di un miglioramento e snellimento progressivo dell’azione amministrativa. Le dimensioni indagate dai questionari riguardano: gli aspetti oggettivi di erogazione dei servizi, l’affidabilità dell’organizzazione, la qualità del supporto organizzativo, la capacità di rassicurazione, l’attenzione ai problemi dell’utenza.

Gli ambiti di rilevazione sono stati i seguenti:

- servizio formazione personale tecnico amministrativo
- servizio pulizie ordinarie
- servizio dottorato; servizio giuridico della ricerca; servizio monitoraggio e valutazione ricerca

- servizi per le scuole di specializzazione
- servizi manutenzioni in ambito edilizio
- servizi di campus: attività contabile, supporto alla ricerca, orientamento studenti, gestione aule e servizi informatici
- servizi di supporto alla gestione delle attività della Trasparenza.

c. modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.);

Il processo di formulazione del piano strategico è stato avviato dopo la predisposizione di una nuova analisi di posizionamento rispetto al contesto esterno ed interno, alla luce dei cambiamenti e dei risultati conseguiti nel precedente triennio e delle linee strategiche di lungo periodo in tema di internazionalizzazione; a ciò è seguita la ridefinizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi di base correlati ai primi, in coerenza con le evidenze emerse nell'analisi di posizionamento e con lo studio delle principali misure di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza adottate da altre università e/o sperimentate dall'Ateneo. Infine sono stati definiti specifici indicatori quantitativi di risultato da associare a ogni obiettivo di base.

L'intera mappa strategica è stata sviluppata sulla base degli indirizzi strategici definiti dal Magnifico Rettore e dai Prorettori, anche in considerazione delle esigenze emerse nel corso di audizioni dei direttori dei dipartimenti.

d. modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;

e. monitoraggio e sistema informativo di supporto;

Il Piano Integrato definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Pertanto sono stati definiti gli indicatori preposti alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi; per ciascun indicatore sono stati esplicitati: metriche e valore obiettivo. La scelta degli indicatori ha coniugato la coerenza con gli obiettivi politici al rispetto di criteri di fattibilità e affidabilità. La selezione è stata il frutto di un'attenta analisi degli indicatori utilizzati dai principali valutatori del sistema universitario sia nazionali (MIUR, Anvur) che internazionali (EUA ed enti rilevatori dei principali ranking internazionali), oltre che di un confronto metodologico con alcune pubblicazioni scientifiche a riguardo. Le fonti dati utilizzate per la misurazione degli indicatori sono il Data Warehouse di Ateneo (una banca dati alimentata dai principali sistemi gestionali dell'Ateneo), le principali banche dati ministeriali e nazionali (Anagrafe Nazionale Studenti, Alma Laurea, Rilevazione Nuclei Anvur) nonché le principali banche dati bibliometriche internazionali (Scopus, Web of Science).

f. modalità di attribuzione dei giudizi al personale;

g. utilizzo dei risultati della valutazione.

L'Ateneo valuta la performance individuale del personale dirigente e del personale tecnico amministrativo attraverso diverse modalità e finalità. Il personale dirigente e il Direttore Generale sono interessati da una valutazione individuale della prestazione.

In relazione alla valutazione del Direttore Generale, lo Statuto di Ateneo (art. 10 co. 4) prevede che la valutazione annuale dei risultati ottenuti dal Direttore venga approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione d'intesa con il Rettore.

La valutazione del personale dirigente prevede:

- una valutazione individuale quantitativa di obiettivi di risultato (il cosa) con le seguenti caratteristiche:
- individuazione di un'area capo-fila per ogni obiettivo per una maggiore responsabilizzazione da parte del dirigente;
- "effetto trascinamento" nel raggiungimento dell'obiettivo tra le aree per favorire una maggior cooperazione tra i dirigenti nella realizzazione degli obiettivi, laddove vi sia un impegno congiunto;
- individuazione delle priorità;
- attribuzione di un peso percentuale ad ogni obiettivo fino a comporre il 100% della valutazione di ciascun dirigente.
- una valutazione qualitativa delle capacità manageriali e comportamenti organizzativi agiti (il come).

Il processo di valutazione si articola secondo le seguenti fasi:



La valutazione positiva è collegata alla quota di retribuzione annuale del dirigente prevista dal CCNL, denominata "indennità di risultato", che varia sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.

Anche per il 2016 il piano degli obiettivi dirigenziali è affiancato da un piano di attività ordinarie, la cui valutazione rientra nella quota discrezionale del 15% attribuita in via autonoma dal Direttore generale.

Il personale tecnico amministrativo è attualmente interessato da due diverse valutazioni della prestazione individuale:

- valutazione dei risultati per il personale di cat. EP e D con posizione organizzativa per i quali il CCNL prevede un'indennità di risultato, percepibile a seguito di valutazione positiva;
- valutazione della qualità delle prestazioni, che interessa il personale di tutte le categorie, finalizzata alla procedura di Progressioni Economiche Orizzontali.

Attualmente la valutazione della performance individuale è ricondotta a quella delle prestazioni lavorative del personale tecnico amministrativo sulla base di aree comportamentali coerenti con quanto previsto nel CCNL vigente per le progressioni economiche orizzontali.

Per allinearsi alle disposizioni normative in materia, l'Ateneo ha avviato un processo di sperimentazione di un nuovo sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo annuale e permanente, attraverso un percorso che ha visto coinvolti molti soggetti tra personale e responsabili. Tale confronto ha consentito la definizione di un sistema a partire da una concreta e reale esperienza organizzativa, e di conseguenza maggiormente applicabile ad un contesto organizzativo in evoluzione come quello dell'Ateneo che presenta anche notevoli elementi di complessità: presenza di molteplici e diversificate Strutture e di una elevata numerosità di soggetti coinvolti nel processo valutativo.

APPENDICE

1. Delibera riguardante la “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” e Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009) (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 9.7.2015).

Le conclusioni della Relazione in oggetto, approvata il 9 luglio 2015 e inviata successivamente a ANVUR entro il termine previsto del 10 agosto dello stesso anno, erano:

La rassegna delle deliberazioni espresse dal Nucleo nel corso dell’anno forniscono la visione globale di un processo che avanza nel rispetto delle scadenze e delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive CIVIT/ANAC.

Per quanto concerne il monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2014 si dà conto che non sono presenti modifiche rispetto all’impianto dell’anno precedente.

Alla luce delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane si attendono importanti e pregnanti indicazioni da ANVUR circa il nuovo corso valutativo che attende nei prossimi anni il Nucleo di Valutazione.

2. Validazione della Relazione della performance - anno 2014 (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 9.9.2015)

Nel documento di validazione della Relazione della performance il Nucleo di Valutazione esponeva le proprie conclusioni volte a certificare la comprensibilità, la conformità e l’attendibilità delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance emessa dall’Ateneo, articolandole nel modo seguente:

A. Il Nucleo di Valutazione dell’Università di Bologna, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT n. 4/2012 e n. 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance ricevuta dalla Direzione Generale il 29 luglio u.s. con prot. n. 62244.

B. Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono riportate nelle apposite sezioni delle carte di lavoro e nel verbale del 9 settembre 2015. Entrambi i documenti sono agli atti dell’ufficio.

C. A conclusione della propria analisi, il Nucleo di Valutazione apprezza i contenuti della Relazione, certificandone la piena comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in essa riportate. In particolare il Nucleo rileva l’ampia articolazione dei contenuti e sottolinea che questi coprono le principali aree di interesse e consentono di esprimere una valutazione sugli obiettivi, sui risultati raggiunti e sugli scostamenti.

D. Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione dell’Università di Bologna valida la Relazione sulla performance 2014.

3. Monitoraggio distribuzione premi (allegato 3 delibera CIVIT n. 23/2013) (delibera assunta dal Nucleo di Valutazione in data 6.11.2015).

Dopo aver esaminato i contenuti dell'Allegato 3 della delibera CIVIT n. 23/2013 da inserire nel Portale della Trasparenza entro il 30 novembre 2015, il Nucleo prendeva atto del monitoraggio effettuato dal proprio Ufficio di supporto in collaborazione con la Direzione Generale e convalidava i dati da inserire nel detto Portale.

4. Valutazione del Direttore Generale (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 11.12.2015).

Come chiarisce la delibera CIVIT n. 123 del 2010¹, il Nucleo deve formulare una proposta di valutazione annuale prevista ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D.lgs. 150/2009 nei confronti dei soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo ha assegnato gli obiettivi. In ottemperanza a questo obbligo, il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Bologna aveva iniziato nel 2010 ad analizzare l'attività svolta dall'allora Direttore amministrativo, trasmettendo al Magnifico Rettore le risultanze di tale valutazione. Il processo è stato reiterato anche nel 2015 e ha avuto esito positivo. Il Nucleo di Valutazione ha preso atto, sulla base di ampia e puntuale documentazione, delle attività svolte nel 2015 e della sintesi di quanto sviluppato nel corso dell'intero mandato, accogliendo le precisazioni fornite direttamente in seduta dal Direttore Generale durante l'incontro tenutosi in data odierna. E' evidente che i temi affrontati e le relative attività messe in campo sono in numero assai rilevante. Nel merito, i processi risultano ben presidiati, tenuto conto dell'elevato livello di complessità cui contribuisce l'articolazione multicampus dell'Ateneo. Sul piano del metodo è palese l'attenzione al mantenimento e, ove possibile, al miglioramento di una struttura tecnica robusta ed efficace. Nel complesso del suo mandato il Direttore Generale ha dovuto affrontare le novità richieste dall'applicazione della riforma "Gelmini", e lo ha fatto anche tramite alcune iniziative innovative (ad esempio: tecniche di valutazione ed autovalutazione del personale, modifica delle linee orarie per il personale). Il Direttore Generale ha agito in maniera significativa nell'organizzazione del lavoro e ha gestito con competenza questa fase di intensi cambiamenti, con un approccio manageriale caratterizzato dal puntare con decisione ad obiettivi stabiliti, senza far necessariamente prevalere la ricerca del consenso. Comunque, in modo da realizzare le linee politiche del Rettore che ha appena concluso il proprio mandato. Nella fase di avvicendamento tra i Rettori, è stato apprezzato l'impegno profuso nell'operazione di consolidamento relativa alla programmazione, fino al 2019, di un piano di assunzioni del personale tecnico amministrativo a tempo determinato, fissando una fascia entro cui contenere, in una situazione futura a regime, l'incidenza del personale a tempo determinato sul totale del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Considerato questo complesso quadro, e soppesati i diversi elementi che vi

¹ nelle Università il ruolo di OIV è svolto dal Nucleo di Valutazione.

concorrono, il Nucleo di Valutazione ha espresso un giudizio nettamente positivo sull'attività svolta dal Direttore Generale.

5. Piano integrato della performance 2016-2018 (presa visione del Nucleo di Valutazione in data 29.2.2015)

Il Piano Integrato della performance 2016-2018, approvato dal CdA nella seduta del 26 gennaio 2016, costituiva, seguendo le recenti linee guida ANVUR (luglio 2015), il primo esercizio di integrazione di quello che finora era il documento programmatico denominato Piano della Performance con il Programma per la Trasparenza e il Piano Anticorruzione.

Il Nucleo prendeva atto dei comprensibili elementi di continuità rispetto al precedente Piano della Performance legati a diversi fattori quali la necessità di attendere le previste nuove linee guida MIUR per l'elaborazione del Piano Strategico 2016-2018, il recente cambio della governance dell'Ateneo, la fase di selezione in corso del nuovo Direttore Generale. Il Piano si basava pertanto, per gli obiettivi strategici di ricerca e formazione, sul Piano Strategico 2013-2015 e, per gli obiettivi amministrativi ai dirigenti, riconducibili al cosiddetto Piano Direzionale, sulle Linee di attività del Direttore generale attribuite dal CdA al ruolo per il triennio 2013-2015. Il Nucleo prendeva altresì atto con favore del livello di integrazione raggiunto in questa prima sperimentazione tra performance e programmazione sia delle attività volte a prevenire i rischi di fenomeni corruttivi sia delle attività a favore della comunicazione trasparente verso i diversi portatori di interesse. Il Piano chiaramente evidenziava, anche attraverso la definizione di idonei obiettivi ad alcuni (per ora) dirigenti, come una buona pianificazione della performance amministrativa e della sua misurazione crei un ambiente di buona conduzione della cosa pubblica e di conseguenza un clima favorevole alla prevenzione dei rischi di corruzione.

Nell'esprimere approvazione per il Piano Integrato adottato dall'Ateneo, il Nucleo di Valutazione segnala alcuni elementi, di carattere redazionale, di cui tenere conto in futuro. [...]

Come richiesto nella comunicazione dell'1/2/2016 del Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti, il Nucleo designa il Prof. Achille Basile quale referente del Nucleo nel processo di definizione degli indicatori della Pianificazione Strategica 2016-2018 di Ateneo.