



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

### **Relazione Annuale 2016 del Nucleo di Valutazione dell'Università della Calabria**

#### **Seconda Sezione - Valutazione della performance**

Nel corso del 2015 il Nucleo ha svolto le attività riguardanti gli adempimenti richiesti dal MIUR, dall'ANVUR, dall'ANAC, dallo Statuto di Ateneo, dai Regolamenti interni dell'Università della Calabria e dalla Normativa nazionale in tema di performance. Sono illustrate, di seguito, in ordine cronologico, le attività svolte nel 2015, dal Nucleo nelle funzioni di OIV, per soffermare l'attenzione, più approfonditamente sui singoli aspetti richiamati nelle Linee Guida ANVUR anno 2016:

- a) verifica dell'effettiva pubblicazione dei dati di trasparenza, previsti dalla normativa vigente, per l'anno 2014, nella sezione Amministrazione Trasparente che ha permesso di evidenziare alcune criticità in ordine al curriculum del Direttore Generale e di alcuni Dirigenti, che pur pubblicati non risultano redatti in conformità del vigente modello europeo. Ha verificato, altresì, che nel 2014 è stata organizzata la Giornata della Trasparenza e che, nel 2015, l'Ateneo ha predisposto un questionario telematico per le associazioni dei consumatori, degli industriali, dei commercianti, degli artigiani, centri di ricerca, etc. al fine di acquisire osservazioni e/o proposte di miglioramento su accessibilità e contenuti della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di Ateneo;
- b) validazione della Relazione Performance anno 2014, redatta sulla base di una impostazione metodologica che ha ricalcato, nella fase di transizione delle

funzioni dall'ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'impianto della Relazione dell'anno precedente, con stesura di carte di lavoro e attestazione di validazione. Sulla base delle indicazioni ANVUR, con la pubblicazione delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance, la validazione della Relazione sulla performance anno 2014 ha visto la definizione di appositi criteri di valutazione. Gli esiti finali riferiscono, in taluni casi, di criticità in merito, ad es., alla mancanza di una rappresentazione grafica immediata e sintetica della performance (Albero della Performance) ed al calcolo dei relativi indicatori quantitativi collegati, in taluni altri casi, nell'assegnazione degli obiettivi, non sempre riconducibili direttamente alla competenza manageriale del destinatario. In generale il Nucleo osserva che il "modus operandi" di espletamento delle attività di performance non ha trovato fondamento in modelli ai quali riferire la necessaria integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano della Performance e il Programma triennale per la trasparenza, il contrasto alla corruzione e le risorse economico-finanziarie;

c) partecipazione nella stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), momento effettivo di una nuova fase di integrazione della gestione strategica con quella operativa. In particolare il Nucleo in funzioni di OIV e la Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance, costituita presso l'Unità Strategica per la Qualità e la Valutazione, sono stati coinvolti nella stesura del SMVP che ha proposto fasi, modalità e tempi per misurare e valutare la performance individuale e organizzativa dell'Ateneo, ivi inclusi i Dipartimenti e il Centro Residenziale;

d) stimolo, alla Direzione Generale, in ordine all'organizzazione dell'indagine sul "benessere organizzativo e grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché, valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale tecnico amministrativo" per acquisire elementi relativi a tempi e modalità

tecnico-operative dell'indagine in parola, che sarà oggetto di valutazione in occasione della Relazione Performance dell'anno 2015;

e) valutazione di chiusura ciclo performance anno 2014 a seguito delle premialità erogate nell'anno 2015. Il Nucleo ha rilevato, in linea generale, il raggiungimento degli obiettivi assegnati pur richiedendo alla Direzione Generale delucidazioni in merito ai principi posti a base della definizione dell'extra performance nella misura del 150%, nonché al criterio introdotto per il calcolo delle performance individuali sulle quali il Nucleo esprime perplessità sull'applicazione di tale extra performance come metodo di compensazione di obiettivi parzialmente raggiunti.

Il Nucleo osserva che l'Ateneo, in un contesto generale di autocritica sull'utilizzo di strumenti parziali e non interdipendenti in tema di misurazione della performance individuale e organizzativa, sviluppa l'idea di stabilire un legame organico tra il ciclo della performance e la programmazione strategica e, pertanto, il Consiglio di Amministrazione, approva, nell'anno 2015, come già introdotto nella sezione AQ di Ateneo, un proprio Sistema di Valutazione delle Performance. Tale documento consente di superare la debolezza del legame della performance organizzativa della sola Amministrazione centrale con un collegamento fra *mission* istituzionale e tutte le articolazioni incluse quelle dipartimentali dell'Ateneo. Allo scopo di tenere insieme obiettivi strategici, responsabilità e crescita professionale, l'Ateneo nel nuovo SMVP definisce fasi e modalità in raccordo con i principi del bilancio, del controllo di gestione, dei processi di assicurazione della qualità, della trasparenza, dell'anticorruzione e della formazione del personale tecnico-amministrativo. Il Nucleo ha partecipato a tale processo apprezzandone, sin da subito, il significativo contenuto e il rigore metodologico. In concreto l'Ateneo, a decorrere dall'anno 2016, ad esso collegherà l'analisi e la valutazione del controllo strategico dell'Ateneo, che a partire dalla fase decisionale del processo di pianificazione

strategica e dalla congruità degli obiettivi, muove verso la verifica dell'implementazione dei programmi e dei piani di azione e della successiva misurazione dei risultati della performance individuale e organizzativa dell'Ateneo. Il suddetto Piano Integrato per l'anno 2016 è stato, oggetto di una ritardata approvazione del CdA (mese di maggio), rispetto alla data prevista nel SMVP (mese di gennaio) determinando debole avvio del primo ciclo di performance.

In questo scenario si colloca la valutazione dei punti di attenzione richiesti quest'anno da ANVUR per la stesura della presente Relazione e da riferire ai seguenti punti di attenzione:

- 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.

Il Nucleo rileva, in generale, la presenza, in Ateneo, di un'articolata e ben organizzata modalità di assegnazione dei giudizi al personale e di un iniziale buon livello di integrazione fra i contenuti del Piano Integrato, del Piano Strategico e del Piano Anticorruzione, con esclusione, tuttavia, dei seguenti aspetti che presentano alcuni punti di debolezza sui quali, progressivamente, intervenire:

- correlazione fra obiettivi di I livello e il valore dei costi/investimenti ripartiti per missioni e programmi che, allo stato, non permette di associare ad ogni singolo obiettivo le relative risorse economiche;
- declinazione degli obiettivi di I livello alle strutture Dipartimentali in tema di assicurazione della qualità per il mancato rispetto dei tempi di approvazione del Piano Strategico e degli obiettivi di I livello;
- misurabilità degli indicatori di performance in ragione dell'oggettività della misura per la quale adottare un preventivo protocollo di rilevazione, in grado di fare comprendere in maniera univoca, la fonte e il modo in cui l'indicatore è rilevato;
- appropriatezza nella definizione degli obiettivi di II livello assegnati ad alcune Unità di valutazione;
- maggiore collegamento con quanto previsto nel Piano Integrato per anticorruzione e trasparenza;
- sistema informativo di supporto al Ciclo della Performance, che nonostante risulti acquisito non sarà pienamente operativo prima del 2017;
- valutazione generale dell'Ateneo non chiaramente definita nella individuazione degli obiettivi di cui tener conto (obiettivi di I livello definiti nel Piano Strategico, ovvero solo di quelli declinati alle Strutture nel Piano Integrato);
- introduzione di un livello massimo di extra-performance, non contemplato nel SMVP.

Il Nucleo, nelle funzioni di OIV, apprezza, comunque, lo sforzo organizzativo di avvio del ciclo della performance nell'anno 2016, sulla base del nuovo e appropriato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Prende, altresì, atto della chiusura del ciclo anno 2014 e relativamente all'introduzione dei parametri di valorizzazione degli obiettivi raggiunti "oltre target" rileva che, in linea teorica,

l'extra performance è comprensibile se applicata esclusivamente come elemento incentivante e premiale, entro limiti ben definiti, anche in relazione a quanto previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, e comunque in linea con la prassi corrente del sistema universitario pubblico nazionale, per obiettivi pienamente raggiunti, ovvero, superati e non come strumento di compensazione di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti ed auspica il rispetto dei tempi di attuazione, già indicati nel SMVP.