



***Relazione Annuale***  
***Nucleo di Valutazione interna***  
***(D. Lgs. 19/2012, art., 12 e 14)***  
***Università della Calabria***

*Seconda sezione*

*Valutazione della performance*

*Allegati: Benessere organizzativo; organigramma.*

*- Anno 2017 -*

Il **Nucleo di Valutazione di Ateneo** dell'Università della Calabria  
è composto da:

**Prof. Domenico Bruno**

Professore Ordinario (ICAR/08)  
Università della Calabria

**Prof Angelo Aquino**

Professore Associato confermato (BIO/14)  
Università di Roma 'Tor Vergata'

**Prof. Carlo Maria Bertoni**

Professore Ordinario (FIS/02)  
Università di Modena e Reggio Emilia

**Sig. Rocco Cosentino**

Studente di Economia Aziendale  
Università della Calabria

**Dott. Fabio Filocamo**

Dirigente M.I.U.R.  
Ufficio VI - Ricerca Industriale - Incentivazione e Agevolazione della Ricerca nelle Imprese

**Prof. Giorgio Otranto**

Professore Ordinario in quiescenza (M-STO/07)  
Università di Bari 'Aldo Moro'

I documenti prodotti dal Nucleo di Valutazione sono reperibili nel sito internet:

<http://www.unical.it/portale/ateneo/organi/nucleo/>

L' Unità Strategica per la Qualità e la Valutazione è reperibile nel sito internet:

<http://www.unical.it/portale/ateneo/amministrazione/aree/unitsqv/>

**Dott.ssa Franca D'AMBROSIO** (Responsabile procedimento istruttorio)

## **Seconda sezione: Valutazione della performance**

### ***1 Riscontri sul ciclo di gestione della performance***

Si riscontra, in linea generale, un buon livello di integrazione fra i contenuti del Piano Strategico, del Piano Integrato e del Piano Anticorruzione. Ciò a garanzia della coerenza fra *mission* istituzionale e *Performance* organizzativa di tutte le articolazioni dell'Ateneo, inclusi i Dipartimenti. Da apprezzare la modalità di declinazione della pianificazione alle varie strutture dell'Ateneo secondo un approccio integrato che, comunque, evidenzia difficoltà applicative del concetto di Albero della *Performance*, per come descritto nel cap. 3 del Piano Integrato. Infatti, alcuni obiettivi di I° livello non vengono correttamente declinati in obiettivi di II° livello e obiettivi di II° livello vengono correlati ad obiettivi di I° livello non assegnati alle relative strutture. Dal punto di vista della pianificazione economico-finanziaria la correlazione proposta fra obiettivi di 1° livello con i costi/investimenti per missioni e programmi non permette l'associazione ad ogni singolo obiettivo delle relative risorse economiche.

Il Nucleo nell'apprezzare, comunque, il significativo contenuto e il rigore metodologico del nuovo SMVP, applicato per la prima volta nel 2016, riscontra, tuttavia, che la mancata preventiva mappatura dei processi, rischia di trasformare, in sede operativa, l'assegnazione delle *Performances* attese in tante attività fra loro scoordinate senza un collegamento effettivo con l'albero della performance.

Tanto è vero che in sede di analisi del Piano Integrato 2017, questo NdV, ha evidenziato diverse incongruenze fra gli obiettivi di I livello assegnati alle 'macro strutture' con gli obiettivi di II livello assegnati alle relative strutture. In particolare: obiettivi di I livello non declinati in obiettivi di II livello; in diversi casi, le strutture sembrerebbero non avere a disposizione le leve operative per il raggiungimento degli obiettivi di II livello loro assegnati (obiettivi non direttamente riconducibili all'operato della struttura); in altri casi gli obiettivi vengono definiti genericamente. Tutto ciò fa venire meno il concetto di albero della performance e pertanto risulta difficile l'attuazione del sistema premiante previsto dal SMVP, il quale prevede un forte legame fra performance individuale e organizzativa. La valutazione di tutto il Personale Tecnico Amministrativo si fonda, infatti, su due macro fattori valutativi: 1) Risultati, ossia il grado di raggiungimento degli obiettivi; 2) Capacità professionali e organizzative. In particolare i risultati, fanno riferimento ai seguenti fattori: a) grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa; b) grado di raggiungimento di eventuali ulteriori obiettivi individuali.

Risultati e capacità che, nella valutazione, hanno un peso differente a seconda del ruolo di responsabilità ricoperto dal singolo individuo, nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza: maggiore è il grado di responsabilità ricoperto dall'interessato, maggiore è il peso attribuito ai risultati con contestuale diminuzione del peso attribuito alle capacità.

È previsto, inoltre, che il valore medio delle valutazioni del Personale Tecnico e Amministrativo, afferente a ciascuna struttura, non può eccedere la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di risultato per la struttura medesima. Da segnalare come tale circostanza, prevista nel SMVP, potrebbe condurre ad una valutazione complessiva del dipendente che risente doppiamente di performance organizzative non raggiunte.

Mostra margini di perfezionamento, peraltro, già evidenziati nella precedente relazione, la definizione degli indicatori utilizzati per la misurazione della *performance*. Infatti, manca una descrizione dettagliata degli indicatori (es. scheda anagrafica che descriva nel dettaglio l'indicatore: fonte dei dati, frequenza, modalità e responsabile della rilevazione, etc.), in molti casi le soglie e i target non appaiono coerenti con gli obiettivi da raggiungere, mentre in altri casi la formula del calcolo dell'indicatore è molto generica.

Relativamente alla partecipazione dei dipendenti in fase di pianificazione della *Performance* risulta che gli obiettivi di secondo livello per l'Amministrazione sono discussi, condivisi e assegnati dal Direttore Generale ai singoli Dirigenti/Responsabili di Unità Organizzative nell'ambito di incontri individuali. In questa sede i responsabili di U.O. hanno la facoltà di proporre obiettivi coerenti con le linee di attività evidenziate nelle proprie relazioni programmatiche e ovviamente coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico dell'Ateneo. L'Unità Strategica Organizzazione, Programmazione e Controllo di Gestione dell'Ateneo partecipa ai colloqui e fornisce adeguato supporto metodologico e operativo. Processo analogo si svolge nei Dipartimenti a cura dei Direttori di Dipartimento e loro eventuali delegati. Relativamente al Centro Residenziale il Direttore del CR, sentito il Pro-Rettore, declina e assegna gli obiettivi di secondo livello ai responsabili delle strutture del Centro stesso. Il colloquio di assegnazione degli obiettivi sancisce l'impegno formale al loro raggiungimento che i responsabili delle Unità Organizzative assumono nei confronti dell'Organo che li assegna (Valutatore).

Per quanto concerne il livello di condivisione del Piano con il NdV è il medesimo SMVP di Ateneo a prevedere che entro 30 gg. dall'adozione del Piano Integrato, da parte degli Organi di Governo, il NdV effettui un monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance per eventuali osservazioni.

Infine, non si evince se la pianificazione dell'anno 2017 sia stata influenzata dai feedback ANVUR redatti per le altre Università (ad oggi l'Agenzia non ha fornito un riscontro sull'analisi della precedente pianificazione di Ateneo).

## **2. Informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance**

La valutazione della *performance* organizzativa, è effettuata con il coinvolgimento diretto dei Responsabili delle Unità Organizzative, così come attuato anche per la fase di monitoraggio semestrale. I passi specifici sono sintetizzabili come segue:

*Fase 1: Rilevazione.* In assenza di un Sistema Informativo centralizzato a supporto del Ciclo della *performance*, è stato richiesto a tutti i Responsabili di Unità Organizzativa, compresi i Direttori di Dipartimento, di provvedere direttamente alla valorizzazione degli indicatori associati ad ogni obiettivo assegnato, utilizzando l'apposita scheda/obiettivi riportata nel Piano Integrato 2016-18, annualità 2016. A tal fine, dette schede sono state inviate a tutti gli interessati per la valutazione, compilazione e restituzione.

*Fase 2: Raccolta dei dati.* L'Unità Strategica Organizzazione Programmazione e Controllo di Gestione (US/OPCG) ha provveduto a raccogliere i dati, verificandone completezza e correttezza sintattica, inserendoli nel foglio di calcolo complessivo.

*Fase 3: Analisi dei risultati.* I dati e le informazioni pervenuti sono stati elaborati dall'US/OPCG e discussi con la Direzione Generale in modo da finalizzare la valutazione delle singole Unità Organizzative.

L'apposita scheda/obiettivi (di cui alla suddetta fase 1) risulta aggiornata in fase di rendicontazione e predisposta per ogni Unità Organizzativa dell'Ateneo. In essa è contenuta l'eventuale analisi delle motivazioni relative al mancato pieno raggiungimento di alcuni obiettivi o dei fattori di contesto che hanno determinato la necessità di rimodulazione.

Ovviamente in tale contesto, la mancanza di una scheda anagrafica degli indicatori, per come evidenziato nella suddetta sezione 1, influisce negativamente sull'affidabilità delle fonti che richiederebbe, invero, una modalità di rilevazione basata su preventive analisi di qualità del dato e un adeguato livello di integrazione fra i sistemi informativi disponibili.

Inoltre non è evidente la tracciabilità degli obiettivi del precedente ciclo della *performance* (anno 2016) con quello attuale (anno 2017). Ciò non permette di disporre, quindi, di un livello approfondito ed immediato dei contenuti/risultati pluriennali del ciclo della *performance*.

Da sottolineare ancora che il processo di valutazione della pianificazione finanziaria parte dalla correlazione tra gli obiettivi di primo livello (obiettivi strategici), che costituiscono la base dell'Albero della *performance*, per giungere alla valutazione delle risorse finanziarie previste nel Bilancio previsionale per Missioni e Programmi.

Pertanto, dovendo valutare i risultati degli obiettivi di primo e secondo livello, si nota che a livello di Bilancio essi sono rappresentati, a tutt'oggi, da un insieme di risorse e di fondi poco disaggregati che non si prestano, di conseguenza, a fornire informazioni utili con adeguato dettaglio al controllo strategico. Questo richiederebbe un efficace sistema di contabilità analitica e di controllo di gestione.

Relativamente all'indagine sul benessere organizzativo, da segnalare come la rilevazione abbia avuto inizio il 1 febbraio 2016 concludendosi il 17 marzo 2016. In totale, a chiusura della rilevazione *on line* (dopo due messaggi di *recall*), sono stati registrati 458 accessi alla procedura di compilazione del questionario, di cui 148 risultano vuoti o parzialmente compilati. I restanti 310 questionari, su un totale di 709 partecipanti che rappresentano il 43,7%, risultano completi. Da sottolineare che la partecipazione aumenta al 64,6% se vengono presi in considerazione i partecipanti che hanno risposto almeno ad una domanda.

In allegato vengono riportati i risultati complessivi dell'indagine.

### **3. In vista dei cicli successivi**

In allegato la Mappa Organizzativa dell'Ateneo che costituisce il riferimento per l'implementazione del Ciclo della *performance* per l'anno 2017.

In sede di approvazione del Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale Autorizzatorio il Consiglio di Amministrazione approva il *budget* complessivo dei Dipartimenti e quello da assegnare a ciascun Centro, di cui all'art. 3 comma 3 del Regolamento per l'Amministrazione e la Contabilità, nonché al Centro Residenziale di Ateneo. Il *budget* complessivo dei Dipartimenti viene poi ripartito, in corso d'anno, in ottemperanza all'art. 4.4 "Risorse" dello Statuto di Ateneo che recita: "*I Dipartimenti sono destinatari di risorse in proporzione al loro contributo, in termini di didattica e di ricerca, alla performance complessiva dell'Ateneo, misurata con la stessa metodologia di valutazione con la quale l'Università della Calabria diviene destinataria di risorse premiali da parte del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*". Si ribadisce, infine, quanto precedentemente espresso, e cioè che i limiti relativi al controllo di gestione non permettono di fruire di una associazione di risorse ai

centri di costo/responsabilità con un livello di informazioni più analitico rispetto alle indicazioni normative e regolamentare cui si riferiscono i documenti sopra richiamati.