



UNIVERSITA DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
Nucleo di Valutazione



Relazione annuale 2016
- II Sezione Valutazione della Performance -

30 giugno 2016

Valutazione della performance

La presente relazione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. 150/2009 e seguendo le linee guida ANVUR 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione.

Premessa

In applicazione di quanto disposto dall'art. 14 comma 4 lett. a) e c) del d.lgs. 150/2009 in combinato disposto con la disciplina di cui alla L. n. 150/1999, i Nuclei di Valutazione degli Atenei sono altresì chiamati a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli interni, nonché a validare la Relazione sulla performance, nell'ambito delle più generali funzioni di "valutazione della gestione amministrativa".

La legge 240/2010 all'art. 2, ha inserito, nel quadro generale della riforma, il Nucleo di Valutazione tra gli organi dell'Università; l'Università della Basilicata, già nello Statuto emanato con D.R. n. 299 del 2003, aveva previsto, all'art. 12, che il Nucleo di Valutazione fosse un organo di Ateneo composto da esperti nei settori della ricerca, della didattica e della amministrazione, esterni all'Università, nominati dal Rettore sentito il Senato Accademico.

Inoltre, alla lettera r) dello stesso art. 2, attribuisce al Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del D.lgs.150/2009 (degli OIV), 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".

Con la delibera n. 9 del 2010, la CIVIT, ha attribuito, definitivamente, ai Nuclei di Valutazione degli Atenei le funzioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.).

Il D.L. 21 giugno 2013, n. 69, all'art. 60 ha previsto che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sia svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n.150/2009 e in conformità ai poteri di indirizzo di ANAC.

Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), già Ci.V.I.T., relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

Quindi, il sistema universitario deve la sua complessità e unicità alla commistione tra le missioni istituzionali degli Atenei e la performance organizzativa che necessita conseguentemente di organi preposti alla valutazione che siano capaci di cogliere le connessioni tra le varie dimensioni accademiche.

Di seguito si riporta una breve sintesi dell'attività svolta dal NdV nella funzione di OIV per l'anno 2015, tenuto conto delle nuove Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance, pubblicate dall'ANVUR a luglio 2015.

Con riferimento al punto a) grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi si riporta quanto segue:

Nel corso del 2015 il Nucleo ha dedicato numerosi incontri alla trattazione di materie in tema di trasparenza, performance e più in generale in tema di adempimenti come OIV.

Sono state svolte audizioni al Direttore generale in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ateneo lucano, proprio sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

Di seguito, si descrivono sommariamente le attività svolte:

Per quanto concerne gli obblighi di cui al D.lgs. n. 33 del 2013 nella seduta telematica del 30 gennaio 2015, il Nucleo di Valutazione ha rilasciato l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Con riferimento specifico invece al ciclo della performance:

nella seduta del 20 marzo 2015 vi è stata una prima audizione del DG come monitoraggio di I livello sull'avvio del ciclo della performance.

Successivamente, nella seduta del 24-25 giugno 2015, nella quale è stata disposta un'altra audizione al Direttore Generale, il Nucleo ha, tra l'altro, formulato alcune considerazioni sulle bozze della "Linee guida sulla gestione integrata del ciclo della performance" redatte dall'ANVUR e pubblicate poi nel luglio 2015.

Al riguardo durante la stessa discussione con il Direttore è emerso che "Gli Atenei, al pari delle altre PA, sono attualmente sottoposti a tre adempimenti distinti la cui scadenza è fissata al 31 gennaio:

- Piano delle performance (d.lgs150/2009 – art. 10);
- Piano di prevenzione della corruzione (legge 190/2012 – art. 1, comma 5);
- Programma triennale trasparenza e integrità (d.lgs 33/2013 – art. 10).

Il programma della trasparenza prevede iniziative che garantiscano sia un adeguato livello di trasparenza, sia la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Le misure del Programma triennale sono collegate, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione ed infatti, il Programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance.

Gli obblighi in materia di trasparenza e le misure anticorruzione (rispetto alle quali comunque la trasparenza si configura come la misura cardine), costituiscono infatti obiettivi di performance, di qui il rilievo di ricondurre ad unità i tre Piani, rilievo che prende le mosse dalle sopra citate Linee guida e poi fatto proprio anche dalla determinazione ANAC n. 12 del 2015 di adozione dell'aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione.

L'Ateneo lucano, ha adempiuto ai prescritti obblighi normativi nei tempi indicati, come già ampiamente esplicitato durante le interlocuzioni avute con il Nucleo nel corso del 2015, ad

eccezione di quanto riportato di seguito nella sezione sulle criticità.

Vi è da rilevare che già nei documenti del 2014 si prefigurava una sorta di “integrazione di piani” partendo dagli obiettivi “strategici” di riferimento che sono quelli fissati in primo luogo dal Piano dodicennale Regione Basilicata - Università della Basilicata, riportati nella Programmazione triennale e declinati poi, nei vari piani e nelle linee di programmazione economico-finanziaria.

Le linee guida ANVUR sono state pienamente condivise, in quanto volte a realizzare un sistema maggiormente chiaro e conseguentemente più efficace, e che tiene presente l’assoluta specificità, nell’ambito più generale delle Amministrazioni pubbliche, del comparto universitario.

Con riferimento al punto b) grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità:

Il Piano integrato della performance 2016-2018, adottato a gennaio 2016, si sofferma notevolmente sull’analisi dei dati di Ateneo tesi poi a costruire processi di assicurazione della Qualità.

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

Il processo di integrazione sopra descritto, ha portato poi a gennaio 2016 all’adozione del Piano integrato della performance 2016-2018, che adeguatamente realizza la sinergia degli obiettivi strategici dell’ateneo con la programmazione economico-finanziaria (per quanto questa sia fortemente condizionata dalla partecipazione finanziaria mediante contributi pubblici della Regione Basilicata e sia esposta conseguentemente ai notevoli tempi richiesti per la effettiva erogazione degli stessi).

Il Piano denota altresì un raccordo con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi e si sofferma notevolmente sull’analisi dei dati di Ateneo tesi poi a costruire processi di assicurazione della Qualità.

Con riferimento al punto d) modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance.

Gli indicatori della Performance sono riportati nel piano della Performance.

Con riferimento al punto e) monitoraggio e sistema informativo di supporto:

L’attività di monitoraggio, pure esercitata, può ritenersi perfettibile. Il Nucleo si limita ad ipotizzare che ciò sia dovuto alla scarsità di risorse in termini di personale destinate a supportare, acquisire e classificare, mediante il sistema informativo, i dati necessari. A tal fine sono state offerte sollecitazioni varie avvenute in sede di audit all’amministrazione universitaria, per quanto è a conoscenza del Nucleo.

Con riferimento al punto f) modalità di attribuzione dei giudizi al personale:

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal CdA nella seduta del 9 luglio 2013, al paragrafo 4) prescrive che sia il Nucleo a proporre al Consiglio di Amministrazione la valutazione del Direttore Generale. Tanto in aderenza a quanto rappresentato dalla CIVIT la quale ha previsto che “siano le stesse Università a stabilire, nel proprio sistema di misurazione e valutazione, a quale soggetto demandare la funzione di valutazione del Direttore Generale, tenuto conto che le Università sono chiamate a svolgere la valutazione in piena autonomia e con modalità organizzative proprie” e che “spetta comunque al nucleo di valutazione ... il compito di formulare all’organo di indirizzo politico- amministrativo la proposta per la valutazione annuale dei dirigenti

di vertice ai fini della liquidazione delle relativa retribuzione di risultato”

Il SMVP vigente, già citato, stabilisce tra l'altro, gli indicatori e i metodi per la valutazione del Direttore Generale e comprende sia la valutazione della performance operativa (grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati), sia la valutazione della qualità dell'apporto individuale (capacità organizzativa, gestionale e relazionale). Pertanto nella seduta del 2 ottobre 2015 è stata predisposta dal Nucleo la scheda di valutazione del Direttore generale, preliminarmente rilevandosi da parte del Nucleo, la necessità di acquisire i dati relativi ad indicatori certi ed obiettivi, di misurazione. Conseguentemente nella seduta del 17-18 dicembre 2015, il Nucleo ha proceduto alla valutazione della performance del Direttore generale proponendola poi al Consiglio di Amministrazione che ha deliberato in data 29.12.2015.

In relazione alla “qualità dei processi di valutazione del personale”, il Direttore Generale ha segnalato, durante l'audizione al Nucleo, la piena integrazione tra le procedure presupponenti una valutazione della performance del Personale tecnico-amministrativo con le prescrizioni normative e contrattuali di riferimento e con il SMVP dell'Ateneo. A tal fine, con Provvedimenti direttoriali sono stati conferiti: a) gli obiettivi annuali al personale di qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dall'art. 26 del CCNL Area VII dirigenza; b) gli “incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse” al personale di categoria Elevate Professionalità non già titolari dei medesimi; c) gli obiettivi annuali al personale di categoria Elevate Professionalità, in esecuzione degli art. 75 e 76 del citato CCNL di Comparto. Ed ancora con Provvedimenti direttoriali è stata effettuata la valutazione del personale di categoria Elevate Professionalità, sulla base del Sistema. Si evidenzia che tale valutazione è stata ispirata a criteri meritocratici ed ha portato alla produzione di schede di valutazione. I risultati di tali valutazioni saranno conosciuti al termine dell'anno corrente, quale anno di competenza assunto e riferimento per l'impianto degli obiettivi conferiti al personale.

In data 23 settembre 2014 è stata sottoscritta tra la Parte pubblica e le organizzazioni sindacali, l'ipotesi di accordo decentrato integrativo in materia di progressioni economiche orizzontali, dove si evidenziano le interconnessioni con i documenti di Ateneo in materia di performance. Nello specifico:

- in ottemperanza al D.Lgs. n. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo ha individuato i soggetti deputati alla valutazione della performance del personale tecnico-amministrativo in materia di progressioni economiche orizzontali e l'impianto degli indicatori da assumere a riferimento;

- il Piano della performance di Ateneo per il triennio 2015-2017 ha predeterminato gli obiettivi individuali di struttura da assumere a base ai fini delle procedure valutative in parola e con specifico riguardo agli indicatori “Qualità delle prestazioni individuali” e “Arricchimento professionale”.

Anche rispetto alle PEO, il Nucleo è in attesa che siano ultimate le procedure per conoscerne i risultati.

Con riferimento al punto g) utilizzo dei risultati della valutazione:

Nel corso del 2015, a seguito di contrattazione integrativa - come evidenziato nel punto precedente - i risultati della valutazione sono stati finalizzati a consentire progressioni economiche orizzontali. Si tratta di un sistema condivisibile nelle finalità di valorizzazione del merito e incentivazione del personale più meritevole.

Criticità specifiche

L'Università non ha redatto la Relazione della performance 2014. E' invece in corso di predisposizione quella per il 2015, che il Nucleo ha sollecitato in quanto adempimento significativo

ai fini della completezza del ciclo sulla performance e della sua efficacia.

L'adozione del Piano integrato 2016-2018 - approvato dal CdA il 29 gennaio 2016 e trasmesso al Nucleo il 3 marzo 2016 – è avvenuta preventivamente alla richiesta di parere del Nucleo, nonostante il ruolo che esso svolge all'interno del sistema di valutazione e monitoraggio.

Proposte di miglioramento

La cultura della qualità e di un attento monitoraggio dei dati di gestione costituiscono il fondamento irrinunciabile di un efficace processo di programmazione e controllo.

Il Nucleo di Valutazione, pertanto, segnala all'Ateneo l'opportunità di concentrare gli sforzi al fine di sviluppare un sistema informativo di supporto al controllo direzionale, tale da consentire il monitoraggio costante sia degli indicatori di tipo strategico che della gestione complessiva e integrata, del Ciclo della Performance e del Ciclo del Bilancio.

Con riferimento specifico all'integrazione tra performance e misure anticorruzione si segnala l'opportunità di rendere maggiormente dettagliati e specifici gli obiettivi individuali di performance.

Conclusioni

In conclusione comunque il Nucleo valuta positivamente il sistema di valutazione interna dell'Ateneo e la redazione del Piano integrato della Performance, emanato a seguito sia delle raccomandazioni che lo stesso Nucleo ha fatto al DG nel corso delle audizioni 2015 e già espresse nella relazione AVA 2015, sia tenendo conto delle indicazioni dettate dall'ANVUR nelle Linee guida per la Gestione Integrata del Ciclo della Performance, di maggio 2015. Ritiene che l'adozione del Piano integrato possa comportare altresì un miglioramento in termini di maggiore trasparenza delle scelte dell'Ateneo nei confronti dei portatori di interessi interni ed esterni all'Amministrazione. Segnala che lo stesso tuttavia, attese le recenti modifiche normative apportate al dlgs. 33 del 2013, dovrà essere necessariamente adeguato alla sopravvenuta disciplina.