



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Relazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo

*sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei
Controlli interni (art. 14 co.4 lett.a) e lett.g) del D.lgs n. 150/2009)*

anno 2018

La sezione dedicata alla valutazione della performance da intendersi come Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. n. 150/2009 seguendo le indicazioni del paragrafo 3.2 delle Linee Guida 2018.

Il nuovo Nucleo di Valutazione di Ateneo si è formalmente insediato solo in data 22 maggio 2018 per cui la presente Sezione 2 della Relazione annuale è stata redatta anche tenendo conto delle considerazioni rappresentate dal precedente Nucleo di Valutazione.

La struttura della Sezione è stata elaborata basandosi sulle “Linee Guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione” emanate dall’ANVUR nel mese di maggio 2018.

In particolare, l’ANVUR con riferimento alla “Valutazione della performance” chiede ai Nuclei di approfondire le seguenti tematiche:

- 1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance;*
- 2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance (facoltativa);*
- 3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017, con particolare riguardo al coinvolgimento di utenti e cittadini per la valutazione della performance (facoltativa).*

I documenti analizzati per la redazione della presente relazione sono i seguenti:

- Piano Integrato Performance, anticorruzione e trasparenza 2017-2019
- Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2017
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

1) Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

In merito alla valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance l’ANVUR, nelle Linee Guida 2018, invita i Nuclei a soffermarsi in particolare sui seguenti aspetti:

- a) integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio;

b) declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri);

c) qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target.

Inoltre, sottolinea l’opportunità di utilizzare nella stesura della relazione della Scheda S4 “Analisi del ciclo integrato di performance” al fine di “dare continuità ed attenzione agli aspetti sottolineati nei feedback”.

Il Nucleo pertanto decide di strutturare la relazione seguendo lo schema concettuale proposto dall’ANVUR ed in particolare saranno oggetto di valutazione le seguenti tematiche:

o Processo di definizione del piano

o Integrazione con le strategie

o Integrazione con il ciclo di bilancio

o Pianificazione della performance organizzativa

o Performance individuale.

- Processo di definizione del piano

Nel Piano non è presente un riferimento dei soggetti coinvolti nella redazione del piano ma solo dei soggetti coinvolti nelle attività di misurazione e valutazione.

Pertanto, al fine di verificare se la redazione del piano è coerente con quanto indicato nel SMVP è stato convocato il Direttore Generale che ha illustrato le diverse fasi di definizione del piano.

In particolare, il Direttore Generale sulla base di un’analisi dei risultati del ciclo precedente, ha svolto delle riunioni con i responsabili di area strategica.

Da questa serie di incontri è derivata, mediante una sintesi finale del Direttore Generale, la lista degli obiettivi strategici condivisi e validi per l’intero triennio.

Per ciascuna area, successivamente, sono stati elaborati gli obiettivi operativi, con i relativi indicatori e i target temporali.

Si rileva che il “Piano Integrato 2017-2019”, recependo le linee guida dell’ANVUR, integra in un solo documento gli obiettivi di performance, di anticorruzione e di trasparenza.

- Integrazione con le strategie

Il Nucleo rileva che nel “Piano integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2017-2020” è presente una sezione in cui vengono descritte le strategie generali dell’Ateneo nonché una sezione in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici corredati da indicatori e target per:

- il Direttore Generale
- la Divisione programmazione e sviluppo
- l’Area Coordinamento
 - o Affari Generali

- Rettorato
- Direzione Generale
- Gestione Documentale e Amministrazione
- la Divisione risorse e servizi
 - Area Risorse Umane
 - Area Servizi Studenti
 - Area Acquisti e Contratti
 - Area Servizi Informatici
- Divisione programmazione e sviluppo
 - Area Finanza e Controllo
 - Area Servizi Dipartimentali
 - Area Medica e Assistenziale
 - Area Innovazione e sviluppo
 - Area Servizi Tecnici
 - Area Risorse e Servizi Bibliotecari e Documentali
- Area Attività Culturali e Museali.

Come rilevato anche dall'ANVUR nel documento "Feedback al Piano Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2017-2019" gli obiettivi strategici non sono collegati alle 5 aree strategiche generali ovvero: Didattica, Ricerca, Servizi agli studenti, Amministrazione e Territorio. Si rileva però che nel "Piano Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2017-2019" tale criticità sembra essere superata nei termini in cui per ogni area strategica sono stati individuati degli obiettivi strategici.

Inoltre, si rileva quanto sottolineato dal precedente Nucleo in merito all'assenza di una declinazione della pianificazione integrata con le strutture periferiche (Dipartimenti, Scuole, CdS).

Per queste ragioni il NdV ribadisce all'Ateneo il suggerimento di considerare la possibilità di declinare in misura più organica tutte le attività di pianificazione integrata presso le strutture decentrate.

-Integrazione con il ciclo di bilancio

Il NVA rileva che anche nel Piano 2017/2019 non è possibile individuare alcuna correlazione tra il ciclo della programmazione economico-finanziaria e il ciclo di gestione della performance.

Anche tale criticità è in parte superata nei termini in cui nel Piano Integrato 2018/2020 l'Ateneo ha associato ad ogni area strategica (Didattica, Ricerca, Amministrazione e Servizi) delle risorse finanziarie.

Si ricorda, inoltre, di inserire nel Piano, come indicato anche dall'ANVUR, informazioni in merito alla situazione economico-finanziaria dell'Università nonché i tempi di approvazione del Piano con quelli del bilancio.

2) Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Il concetto di performance organizzativa, presente nella sezione del Piano integrato 2017-2019 dedicata al Sistema di Misurazione della Performance, viene inteso sia come performance di ateneo sia come performance di struttura.

Come rilevato anche dall'ANVUR, dalla lettura del Piano non è agevole capire se le schede inserite siano riferite alla Performance organizzativa oppure alla Performance individuale delle seguenti figure organizzative: del Direttore Generale; del Direttore dell'Area Divisione Programmazione e Sviluppo; dei Responsabili delle 4 aree di coordinamento (Rettorato, Direzione Generale, Affari Generali, Gestione documentale e amministrazione digitale); dei Responsabili delle 4 aree che compongono la Divisione Risorse e Servizi; dei Responsabili delle 4 aree che compongono la Divisione Risorse e Servizi e delle 6 aree che costituiscono la Divisione Programmazione e Sviluppo. Si sottolinea che nel Piano integrato 2018-2020 tale criticità sembra essere superata nei termini in cui sono state elaborate delle schede:

a) per la valutazione della performance organizzativa delle seguenti aree:

- Area Risorse Umane;
- Area Servizi agli Studenti;
- Area Acquisti e Contratti;
- Area Servizi Informatici;
- Area Finanza e Controllo;
- Area Servizi Dipartimentali;
- Area Medica ed Assistenziale;
- Area Innovazione e Sviluppo;
- Area Servizi Tecnici;
- Area Risorse e Servizi Bibliotecari e Documentali;
- Area Attività Museali e Culturali;
- Coordinamento Affari Generali;
- Coordinamento Rettorato;
- Coordinamento Direzione Generale;
- Coordinamento Gestione Documentale e Amministrazione Digitale;

b) per la valutazione della performance individuale dei seguenti soggetti:

- Direttore Generale;
- Direttore Divisione Programmazione e Sviluppo;
- Responsabili delle seguenti aree:
 - Area Coordinamento;
 - Area Affari Generali;
 - Area Rettorato;
 - Area Direzione Generale;
 - Area Gestione Documentale e Amministrazione;
 - Area Finanza e Controllo;
 - Area Servizi Dipartimentali;
 - Area Medica e Assistenziale;
 - Area Innovazione e sviluppo;
 - Area Servizi Tecnici;
 - Area Risorse e Servizi Bibliotecari e Documentali;
 - Area Attività Culturali e Museali.

- Performance individuale

Il Sistema di Misurazione della Performance individua criteri differenti per la valutazione delle seguenti categorie: Dirigenti, personale EP e Responsabili di settore ufficio e collaboratori.

La valutazione della performance individuale dei Dirigenti e del personale EP è collegata a:

- (i) performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- (ii) qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- iii) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il peso attribuito a questi parametri è però differenziato in base alla specificità del ruolo.

Nello specifico, per il personale Dirigente gli obiettivi sono rappresentati per il:

- o 50% dalla performance
- o 30% dagli aspetti di comportamento organizzativo
- o 20% dai fattori legati alla performance organizzativa.

Per il personale EP gli obiettivi sono rappresentati per il:

- o 60% della performance
- o 30% dagli aspetti di comportamento organizzativo
- o 10% dai fattori legati alla performance organizzativa.

La valutazione della performance individuale dei Responsabili di settore ufficio e collaboratori è effettuata dal dirigente, su proposta del Responsabile di Area/Coordinamento, in relazione:

o al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

o al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Come rilevato anche dal precedente Nucleo attualmente, la misurazione individuale, per tutte le categorie, è incentrata su 3 elementi:

- gli obiettivi di performance individuale,
- i comportamenti organizzativi
- i fattori legati alla performance organizzativa.

Di questi ultimi “fattori organizzativi”, il SMVP dovrebbe chiarire meglio la definizione e dovrebbe anche fornire una dettagliata metodologia valutativa.

In generale, tutti gli obiettivi e gli indicatori dovrebbero rispondere ai requisiti di adeguatezza, di cui al D.Lgs. 150/09 (art.5, comma 2) ovvero essere rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; orientati al miglioramento; riferiti a un arco temporale definito.

3) Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs n.74/2017

Il D.lgs n. 74/2017 ha introdotto importanti novità in merito alla disciplina della performance rispetto alle quali l'ANVUR richiede al Nucleo di esprimere delle riflessioni sulle modalità di applicazione.

In particolare, l'ANVUR è interessata ai seguenti argomenti:

a) elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell'ateneo;

b) modalità di comunicazione tra ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate.

Con riferimento al primo aspetto “Revisione annuale del SMVP e parere vincolante del NdV” il precedente Nucleo pur esprimendo parere positivo sul “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” come emerge dal verbale n° 6 del 20 aprile 2018 ha però raccomandato l'Ateneo di recepire nel prossimo aggiornamento quanto più possibile le raccomandazioni contenute nel documento di feedback ANVUR.

In particolare, il NdV indica le seguenti aree suscettibili di miglioramento, come prioritarie per il miglioramento del SMVP del nuovo anno.

Riguardo alla Performance Individuale:

- Oltre a trattare dei “Criteri del sistema di valutazione dei dirigenti ed elevate professionalità” e dei “Criteri del sistema di valutazione dei responsabili di settore/ufficio e dei collaboratori”, occorre illustrare con chiarezza anche i criteri adottati per la valutazione delle categorie di personale non responsabile;

- il processo di valutazione annuale della performance individuale del DG dovrebbe essere sganciato da quello adottato per gli altri dirigenti e articolato nelle seguenti fasi metodologiche:

- attribuzione da parte degli OO.AA. al Direttore Generale di obiettivi gestionali specifici (connessi agli obiettivi strategici di Ateneo; connessi al miglioramento e all’innovazione del funzionamento dell’amministrazione; connessi al comportamento organizzativo del DG);
- monitoraggio delle criticità in itinere, con eventuale revisione di obiettivi; valutazione finale della performance individuale del DG e determinazione della retribuzione di risultato.

Per ogni obiettivo dovrebbe essere fissati uno o più indicatori con i relativi target annuali.

Per favorire una corretta specificazione, l’individuazione degli obiettivi dovrebbe essere accompagnata, in fase di concertazione, dalla pianificazione da parte del Direttore Generale delle “azioni di massima” necessarie per garantirne il raggiungimento.

Attualmente, la misurazione individuale, per tutte le categorie, è incentrata su 3 elementi: gli obiettivi di performance individuale, i comportamenti organizzativi e i “fattori legati alla performance organizzativa”.

Di questi ultimi “fattori organizzativi”, il SMVP dovrebbe chiarire meglio la definizione e dovrebbe anche fornire una dettagliata metodologia valutativa.

In generale, tutti gli obiettivi e gli indicatori dovrebbero rispondere ai requisiti di adeguatezza, di cui al D.Lgs. 150/09 (art.5, comma 2): rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; orientati al miglioramento; riferiti a un arco temporale definito.

Riguardo alla Performance Organizzativa:

-Il SMVP tratta l’argomento in modo sintetico, affermando che la performance organizzativa attiene a due aspetti (generale dell’Ateneo e delle singole strutture), ma mentre si menzionano i parametri valutativi della performance organizzativa di Ateneo (senza tuttavia stabilirne il peso per garantire la misurabilità), non ci sono riferimenti metodologici relativi alla performance organizzativa delle strutture.

Occorre chiarire questi aspetti di valutazione organizzativa nel nuovo SMVP, in modo tale da permetterne un’adeguata applicazione anche a livello di strutture.

Inoltre, si sottolinea l'opportunità di inserire nel Sistema di Misurazione della Performance:

- a) i tempi di monitoraggio delle performance sia dell'amministrazione che del NdV al fine di consentire a quest'ultimo di validare la Relazione entro il 30 giugno;
- b) il processo per la rimodulazione (durante l'esercizio) degli obiettivi e degli indicatori;
- c) le modalità con cui l'amministrazione segnala ai NdV le modifiche apportate.

Con riferimento al secondo aspetto il Nucleo rileva che il "Piano Integrato 2018-2020" è stato approvato in data 29 gennaio 2018 e consegnato formalmente al Nucleo nella seduta del 31 gennaio 2018.