

UNIVERSITÀDELLACALABRIA



**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

## **VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La presente Relazione si pone l'obiettivo di valutare i risultati complessivi conseguiti dalla pluralità delle competenze gestionali, destinatarie di obiettivi di responsabilità dirigenziali e/o di strutture, assegnati dalla Direzione Generale dell'Università della Calabria, nell'anno 2015, sulla base degli obiettivi, di primo livello, definiti dall'indirizzo politico nel "*Piano strategico e di Programmazione triennale*", declinati in obiettivi, di secondo livello, nel "*Piano della Performance*" e rendicontanti nella *Relazione sulla Performance*.

E' premessa opportuna sottolineare che l'analisi qui illustrata è da riferire ad una fase storica in cui i risultati del Ciclo della Performance sono stati organizzati in ragione del *modus operandi* per l'anno di interesse, caratterizzato da una fase sperimentale, ancora vigente, nell'anno 2015 e che, l'Ateneo, mostra definitivamente di superare con l'adozione del "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", la cui entrata in vigore decorre dal 1° gennaio 2016.

Nelle norme finali e transitorie del suddetto SMVP, approvato dal CdA nel mese di luglio 2015, è previsto, infatti, che la valutazione del Ciclo della Performance anno 2015 riguardi il conseguimento degli obiettivi assegnati nel Piano di riferimento.

L'annualità in esame appartiene, dunque, ad un "metodo" di gestione avviato a conclusione, per lasciare spazio ad una fase di cambiamento del Ciclo della Performance, già evidente nell'anno in esame, con l'adozione, a decorre dall'anno 2016, del *Piano Integrato*. Documento unico di carattere programmatico che sviluppa, in chiave sistemica, contenuti, fasi e tempi del Ciclo della Performance e che coinvolge tutte le articolazioni dell'apparato tecnico-amministrativo: Amministrazione Centrale, ivi inclusi i centri comuni di servizio, Centro Residenziale e Dipartimenti.

Sulla base di quanto indicato in premessa, il Nucleo, nella funzione di OIV al fine di cogliere gli elementi utili alla *validazione* dei risultati gestionali esamina, in ottica comparativa, *Relazione e Piano della Performance*, anno 2015, per enucleare il nesso che lega la programmazione degli obiettivi strategici con la fase implementativa degli obiettivi operativi e la significatività dei risultati attesi.

Tale analisi è condotta in applicazione dei criteri di valutazione, di seguito brevemente richiamati:

1. *chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance;*
2. *accoglimento suggerimenti presenti in “Validazione Relazione dell’NdV anno precedente”;*
3. *completezza dell’analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Performance 2015;*
4. *grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell’analisi;*
5. *evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;*
6. *grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;*
7. *presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive inserite all’interno del Piano Integrato 2016.*

Il Nucleo esprime, quindi, le proprie valutazioni sulla base della documentazione prodotta dagli Organi di Governo, rappresentativa dell’*output* dei servizi resi dall’infrastruttura tecnico-amministrativa dell’Amministrazione Centrale, compresi i Centri Comuni di Servizio e il Centro Residenziale evidenziando che non è oggetto di valutazione sistematica l’*output* prodotto dai Dipartimenti, data la mancata assegnazione di obiettivi specifici assegnati ai medesimi nell’anno 2015.

Di seguito, si riporta come disamina dei criteri oggetto della valutazione:

Per quanto attiene al criterio: **chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance.**

*Il Nucleo verifica che la Relazione si presenta come un testo chiaro e di immediata comprensione e lo schema di articolazione risponde a criteri di completezza delle informazioni contenute, con particolare attenzione al modo in cui esse sono state raccolte e trattate.*

Per quanto attiene al criterio: **Accoglimento suggerimenti presenti in “Validazione Relazione dell’NdV anno precedente”.**

*Il Nucleo constata che, la raccomandazione di caratterizzare gli indicatori con apposite schede anagrafiche affinché il processo di misurazione risulti trasparente e tendenzialmente replicabile, non è stata accolta.*

Per quanto attiene al criterio: **La completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Performance 2015.**

*Il Nucleo constata un complessivo allineamento tra l'analisi autovalutativa, riportata nella "Relazione sulla Performance 2015, ed i contenuti del "Piano Performance 2015".*

Per quanto attiene al criterio: **Il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi.**

*Il Nucleo constata che ancorché si utilizzino fattori quanti-qualitativi (qualità e quantità delle attività espletate, impegno complessivo del dirigente/responsabile, fattori di contesto), di fatto, gli indicatori quantitativi utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi rappresentano la valutazione complessiva delle strutture.*

Per quanto attiene al criterio: **L'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione.**

*Il Nucleo constata che il modello di autovalutazione a cui la presente Relazione (anno 2015) non prevedeva, in maniera esplicita, la presenza di piani di verifica intermedi.*

Per quanto attiene al criterio: **Il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi.**

*Il Nucleo constata la presenza di un'analisi dei punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il contesto di riferimento entro cui si è operato, a livello di sistema, nel corso del 2015 e risultano, per lo più, analizzate e motivate le maggiori criticità in merito agli obiettivi assegnati e non completamente raggiunti dalle singole Unità di Valutazione.*

Per quanto attiene al criterio: **La presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive inserite all'interno del Piano Integrato 2016.**

*Il Nucleo constata la presenza di una proposta migliorativa in grado di agire a livello di sistema e ne constata l'effettiva realizzazione con l'adozione, a decorrere dall'1.1.2016, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rispetto al quale alcune parti risultano già concretizzate con l'approvazione del Piano Integrato 2016.*

*Scendendo a livello di singole Unità di Valutazione, non sono presenti elementi riconducibili a ipotesi risolutive e/o migliorative inserite all'interno Piano Integrato 2016.*

**Al termine dell'analisi valutativa del documento approvato dal CdA nell'adunanza del 29 giugno 2016 (aggiornamento al 5 luglio) comprovante il raggiungimento degli obiettivi delle strutture, il Nucleo, esprime parere favorevole alla validazione della Relazione sulla Performance - anno 2015 - avendo constatato il complessivo raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ai destinatari degli obiettivi di responsabilità, a chiusura della fase sperimentale del Ciclo della Performance.**

**Il Nucleo raccomanda, ora, la puntuale adozione di quanto previsto dal SMVP in termini di tempi, fasi e regole di dettaglio dei fattori valutativi, nonché, di pesatura del grado di raggiungimento degli obiettivi, convenzionalmente stabiliti, per risultato maggiore del target, con valore pari a 1 (100%).**

**Il Nucleo ribadisce, infine, quanto già raccomandato in tema di performance nei seguenti documenti:**

**a) Relazione di validazione Performance - anno 2015**

*“..caratterizzare gli indicatori con apposite schede anagrafiche affinché il processo di misurazione risulti trasparente e tendenzialmente replicabile”;*

**b) Relazione annuale NdV – sezione Valutazione della Performance - anno 2016**

*“... di escludere l'utilizzo dello strumento dell'extra-performance come elemento di compensazione di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti”*

Per completezza si riportano, di seguito, i riferimenti normativi in ordine alla *rilevazione del Benessere Organizzativo* e le attività svolte, in argomento, ai fini della valutazione della performance organizzativa:

- D.Lgs 150/09 art. 14, che assegna all'OIV la responsabilità dell'indagine;
- Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance che prevede, per il Nucleo nelle funzioni di OIV, di: *“supervisionare l'attività di rilevazione del benessere organizzativo, eventualmente impostando un piano di audit concordato con il Direttore Generale, che stimoli le strutture organizzative interne a verifiche periodiche sullo stato di attuazione del Piano Integrato”;*
- DPR n. 105 del 9 maggio 2016 che abroga il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs 150/09.

In applicazione della sopra richiamata normativa, il Nucleo si è accertato, nell'anno 2016, che l'indagine sul Benessere Organizzativo fosse realizzata, anche per l'anno 2015.

Il dato finale, della suddetta indagine, mostra, tuttavia, una bassa percentuale di partecipazione all'indagine - pari al 36,9% - del Personale tecnico amministrativo che autoselezionandosi di fatto, non è rappresentativo di un campione preventivamente individuato, che porta ad una poca adeguata significatività del dato dal punto di vista statistico per come già sottolineato dal Responsabile del Servizio Statistico, in occasione della precedente rilevazione, laddove è riportato: *“...non possiamo considerare il dato statisticamente significativo”*.

Il Nucleo, pertanto, interpreta, anche quest'anno, nella mancata significatività del dato, l'impossibilità, da parte della Direzione Generale, di individuare efficacemente punti di forza e di debolezza del sistema, per come è evidente nella Relazione sulla Performance anno 2015.

Il Nucleo, nelle funzioni di OIV, sulla base dell'*inefficacia* dei risultati dell'indagine, in vista della prossima indagine, raccomanda vivamente di provvedere a regolamentare rapidamente la materia del "Benessere organizzativo", dandone evidenza nel Piano Integrato 2017, in termini di metodologia di analisi, di indirizzo e di significatività dei risultati.

Nel contempo raccomanda, alla luce delle scelte metodologiche effettuate, di promuovere a tutti i livelli opportune e preventive azioni di sensibilizzazione, affinché la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo possa rendere statisticamente significativa l'indagine in parola e contribuire, quindi, a orientare le politiche del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Per quanto sopra espresso, e tenuto conto che il SMVP è in vigore dal 1° gennaio 2016, il Nucleo, nelle funzioni di OIV, ritiene di procrastinare la progettazione del Piano di *audit* richiesto dall'ANVUR e l'avvio delle relative attività all'anno successivo.

Il Nucleo osserva e rileva, infine, che il Bilancio di genere che, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/09, deve costituire una sezione della Relazione sulla Performance non è stato inserito nella Relazione sulla Performance dell'anno 2015. Raccomanda, quindi, all'Ateneo di provvedere in tempi ragionevoli alla diffusione del Bilancio di genere e di riportarne gli esiti nella Relazione della Performance per orientare le politiche, in tema di pari opportunità, del personale dell'Ateneo.

Rende (CS) 13 sett. 2016

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI  
ATENEIO  
IL COORDINATORE  
(Prof. Domenico Bruno)

