



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Nucleo di Valutazione

Relazione sul processo di validazione della Relazione sulla performance 2015

Premessa

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze, nell'esercizio delle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla performance relativa all'esercizio 2015, inviata dal Direttore Generale in data 30/06/2016 (prot. 93936), e approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/06/2016. Come già rilevato all'atto della stesura della Relazione annuale 2016 del Nucleo, anche se il 2015 ha rappresentato ancora un anno di transizione sul piano della gestione del ciclo della performance, l'amministrazione ha dimostrato una particolare attenzione al rispetto delle scadenze degli adempimenti previsti dal ciclo della performance, e tale impegno non si è concretizzato soltanto nella cura dei tempi di scadenza, ma anche e soprattutto nella qualità dei contenuti, che si presentano aderenti al dettato normativo e maggiormente coerenti con la realtà amministrativo-gestionale di questo Ateneo; si è provveduto a declinare il piano performance da una visione strategica in una logica di "cascading" tesa ad assicurare coerenza ed unitarietà all'azione di governo. Parallelamente con l'insediamento della nuova governance di Ateneo, infatti, è stato deliberato un nuovo e organico Sistema di misurazione e valutazione della Performance, alla cui definizione il Nucleo ha attivamente collaborato. Nell'arco del 2015, l'azione amministrativa nell'ambito della performance è stata anche rivolta alla predisposizione del nuovo Piano Integrato della Performance, che ha preso avvio a partire dal 2016; in particolare si è anche provveduto a definire nuove modalità organizzative e operative per la programmazione e la gestione del ciclo della performance.

Struttura della relazione

Per l'anno 2015 la struttura della relazione sulla performance risulta aderente alle indicazioni fornite nel corso degli anni da Civit, Anac e Anvur. In particolare, si sottolinea come siano stati rispettati i capitoli previsti dalla delibera CIVIT n. 5/2012 e soprattutto di come sia stata data altrettanta cura ai contenuti.

Analisi del contenuto della relazione

La relazione risulta di buona comprensibilità e intelligibilità, caratteristiche che assumono particolare rilievo ai fini dei requisiti di massima trasparenza nei confronti del pubblico esterno. Il Nucleo apprezza il netto miglioramento rispetto alle relazioni precedenti. A livello generale l'unica osservazione che può essere fatta al fine di rendere il documento ancor più intellegibile è di snellire alcune parti descrittive attraverso l'inserimento di documenti allegati che ne permetterebbero l'approfondimento ai soli soggetti realmente interessati. Una maggiore sintesi nella stesura di questo documento ne agevolerebbe infatti la lettura.

Entrando nell'analisi dei contenuti, si ritiene che l'albero della performance sia stato formalmente strutturato attraverso una declinazione puntuale tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, anche se non risultano immediatamente percepibili le strutture amministrative coinvolte ai fini del loro raggiungimento. Si apprezza comunque l'attenzione posta per rendere più chiari gli scostamenti registrati, in positivo o negativo, rispetto agli obiettivi inizialmente assegnati. Risulta invece tutt'ora mancante la descrizione relativa agli standard di qualità.

Per quanto attiene l'attendibilità, il Nucleo esprime un giudizio positivo, a cui è pervenuto attraverso appositi colloqui con i Dirigenti di tutte le Aree, richiedendo l'integrazione di documenti laddove le informazioni non fossero risultate esaustive, e riferendosi alle informazioni presenti nel sito web di Ateneo e in particolare alla sezione "Amministrazione trasparente".

Conclusioni e raccomandazioni

Il Nucleo osserva che, rispetto alle precedenti edizioni, la relazione sulla performance 2015 dà concreta evidenza del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale non dirigente e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale. Viene apprezzato anche il processo di monitoraggio degli obiettivi assegnati al personale Dirigente e di categoria EP avviato dall'amministrazione nel corso del 2015. Il Nucleo ritiene altresì che, alla luce del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" adottato dal Consiglio di Amministrazione il 5 febbraio 2016, l'amministrazione

possa gradatamente procedere ad una definizione degli obiettivi sempre più accurata e coerente con le missioni strategiche e con le risorse a disposizione, identificando indicatori e target puntuali, sfidanti e sempre meno generici. Confida inoltre nella capacità già dimostrata dall'amministrazione di prevedere dei momenti di confronto tra il personale interessato (valutatori/valutati), sia in fase di determinazione degli obiettivi, sia in fase di monitoraggio intermedio e finale, attraverso formule di dialogo e di confronto, che potranno permettere anche una migliore definizione di piani di miglioramento e/o di formazione in presenza di personale che non abbia, o abbia raggiunto solo in parte, gli obiettivi assegnati. Come già segnalato in altre occasioni, il Nucleo ritiene essenziale, sia ai fini del monitoraggio in itinere che della valutazione finale, l'adozione di idonei strumenti informatici che possano scambiare informazioni con le diverse banche dati di ateneo, ed in particolare con gli strumenti contabili per avere la possibilità di tener traccia dell'utilizzazione dei budget assegnati: si ritiene infatti che resti ancora da realizzare una più pertinente ed evidente integrazione fra ciclo delle performance e ciclo del bilancio, e che sia da rendere più esplicita la connessione fra obiettivi e risorse assegnate, sia in termini di budget economico che di personale.

p. Il Nucleo di Valutazione
F.to il Coordinatore
(*prof. Alessandro Cuccoli*)