

UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

NUCLEO di
VALUTAZIONE

Al Rettore
Prof. Francesco Basile

Al Direttore Generale
Dott. Candeloro Bellantoni

e p.c. All'ANVUR - Agenzia Nazionale di
Valutazione del Sistema Universitario e
della Ricerca

Catania, 9.11.2017

Prot. n. 133647/vii/13

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2015

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Catania, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ha preso in esame la Relazione della performance - anno 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 ottobre us e inviata al NdV il 18 ottobre successivo con prot. n. 119619.

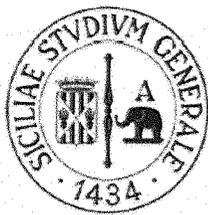
Di seguito vengono riportate le considerazioni e le analisi svolte dal Nucleo.

1. Introduzione: i documenti analizzati per la validazione della Relazione sulla performance 2015 e le criticità rilevate

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nominato nel marzo 2017, si è trovato ad affrontare – tra i primi compiti del proprio mandato – la valutazione del Direttore generale (DG) e la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015. Nel corso del 2016, infatti, tutti gli organi dell'Ateneo sono decaduti, compreso il DG, il quale già da agosto 2016 ha operato in regime di ordinaria amministrazione.

A questo fine, il Nucleo di valutazione, con la collaborazione del Rettore, della delegata ai Rapporti con il personale tecnico-amministrativo, e dell'Ufficio del Nucleo di valutazione, ha innanzitutto provveduto a ricostruire il Sistema di monitoraggio e valutazione della performance (SMVP) vigente nel 2015. Ha, inoltre, avviato la procedura di valutazione della performance del DG, richiedendo allo stesso:

- la relazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi ad egli attribuiti dal Piano della performance 2015 (approvato, quest'ultimo, con delibera del CdA n. 259 del 29 maggio 2015);
- una relazione di autovalutazione riguardante gli obiettivi relativi all'espletamento degli obiettivi di sviluppo delle competenze e comportamentali, che il SMVP colloca nell'ambito del cosiddetto modus gerendi;
- le schede di valutazione dei dirigenti, per definire l'ultima parte della valutazione del DG collegata alla capacità di differenziazione della valutazione dei dirigenti.



Contemporaneamente, il Nucleo ha richiesto al DG l'elaborazione della complessiva Relazione sulla performance.

Nel percorso di valutazione del DG, il Nucleo ha, quindi, visionato e analizzato i seguenti documenti:

- il Piano della performance 2015;
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-17;
- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-17;
- documenti di programmazione generali dell'Ateneo: obiettivi strategici definiti dagli organi di Ateneo con delibera del Consiglio di amministrazione del 2 aprile 2015, in linea di continuità con quanto definito nel Piano strategico di Ateneo 2013-2019 e del Piano di programmazione triennale 2013-2015.

Il Nucleo ha, inoltre, raccolto informazioni sulla situazione organizzativa relativa al 2015, sulla base di un incontro con il DG e con il Magnifico Rettore.

Già nel documento riguardante la proposta al CdA di valutazione del DG, il Nucleo ha sottolineato una serie di criticità che riguardano, da un lato, il contenuto del Piano della performance 2015 e del SMVP e, dall'altro, le modalità attuative del complessivo sistema di programmazione, monitoraggio e valutazione.

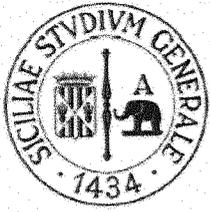
In sintesi i fattori critici segnalati sono i seguenti:

a) Piano della performance: pur sottolineando che il Piano 2015 ha costituito la prima occasione di adeguamento completo alle normative in materia, il documento è caratterizzato da:

- una data di adozione avanzata nell'anno (maggio 2015), che ha creato difficoltà realizzative;
- un eccessivo numero di obiettivi attribuiti al DG, che non ha permesso di evidenziare in modo chiaro le priorità di azione sia per il DG che, a cascata, per il resto della struttura amministrativa;
- una prevalenza di risultati attesi di tipo realizzativo, con limitato utilizzo di indicatori di performance articolati per le diverse dimensioni;
- alcuni obiettivi difficilmente raggiungibili nei tempi previsti, a causa dell'adozione del Piano in un momento avanzato dell'anno.

b) SMVP: il sistema di monitoraggio e valutazione della performance adottato è caratterizzato da un disegno puntuale nelle varie parti e nella sostanza adeguato alla normativa; tuttavia, la complessità di alcune parti del sistema non ha trovato riscontro nell'organizzazione di una adeguata azione attuativa, che invece ha mostrato difficoltà, con particolare riferimento a:

- assenza di un adeguato sistema di raccolta e sistematizzazione delle informazioni utili al monitoraggio e alla valutazione dello stato di progresso verso gli obiettivi; ciò ha reso difficile – in diversi casi – la rilevazione di evidenze in grado di dimostrare il livello di raggiungimento dei target stabiliti dal Piano della performance;



- mancata realizzazione – a metà anno – di uno o più momenti intermedi di verifica dell'avanzamento verso gli obiettivi; ciò ha impedito la revisione di obiettivi che – anche a causa della peculiare situazione dell'Ateneo, caratterizzata da un significativo processo di riorganizzazione del settore amministrativo e da conflitti interni all'Ateneo sfociati in azioni giurisdizionali – non potevano essere completamente raggiunti;
- modello di valutazione del DG che – pur approvato dalle varie parti dell'Ateneo – ha fatto emergere criticità in sede attuativa per la parte riguardante la “capacità di valutazione dei dirigenti” da parte del DG, a causa della rigidità dei parametri adottati.

c) Relazione del DG sul proprio operato: la relazione del DG riguardante i risultati ottenuti nel 2015, trasmessa nell'agosto 2016 al Nucleo di valutazione allora in carica, e completata poi nel giugno-luglio 2017 su richiesta del nuovo Nucleo, ha richiesto un intenso lavoro di raccordo e verifica tra le dichiarazioni espresse dal DG e la rilevante documentazione allegata per far fronte alle carenze del sistema informativo. La relazione, pur carente nell'utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi e dell'autovalutazione, contiene numerosi riferimenti alla situazione organizzativa del settore amministrativo così come elementi di raccordo con le complessive strategie dell'Ateneo. In ogni caso, risulta spesso carente nel tracciare ipotesi di miglioramento per affrontare nel periodo successivo le criticità emerse.

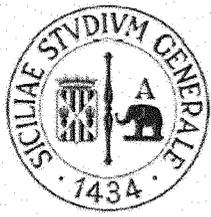
2. La Relazione sulla performance relativa all'anno 2015

Nell'ottobre 2017 il Direttore Generale, in servizio dal giugno 2017, ha provveduto a trasmettere al Nucleo di valutazione la Relazione sulla performance relativa al 2015. La relazione contiene un'ampia parte introduttiva riguardante le politiche di Ateneo in materia di didattica e formazione, ricerca scientifica, trasferimento tecnologico. Inoltre contiene i principali dati sulle entrate per didattica e ricerca, così come un paragrafo sui risultati conseguiti dall'Ateneo di Catania nell'ambito della Programmazione triennale 2013-2015 (art. 1-ter, della legge 43/2005). Infine, una parte dedicata ai risultati dell'azione amministrativa. In questa sezione, oltre al riassunto dei risultati ottenuti dal DG con riferimento agli obiettivi a questi assegnati dal Piano della performance, un ampio paragrafo è dedicato ai risultati ottenuti dai dirigenti e dai direttori dei centri servizio, con riferimento agli obiettivi di performance individuale attribuiti nel 2015.

La Relazione offre un quadro complessivo di indubbia utilità. Tuttavia, il Nucleo di valutazione sottolinea come si tratti di un quadro sostanzialmente di tipo descrittivo, che non permette di cogliere i gap tra programmazione e verifica a consuntivo, così come non emergono le eventuali criticità emerse. Le caratteristiche dei contenuti della relazione risultano, nella sostanza, una conseguenza delle criticità sopra sottolineate con riferimento all'attuazione del SMVP. E' assente, inoltre, una parte di autovalutazione contenente proposte per il ciclo successivo o, comunque, per superare le criticità emerse.

3. La documentazione ulteriore

Il Nucleo di valutazione ha, infine, preso visione:



- a) del Piano di prevenzione della corruzione 2015-17 e della Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione riguardante l'anno 2016 e pubblicata sul sito di Ateneo;
- b) del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, così come del verbale con cui l'allora Nucleo di valutazione in carica (verbale 2/2016, all. 3) ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

4. Validazione della Relazione sulla performance 2015

Il Nucleo di valutazione riconosce che l'anno 2015 è stato caratterizzato da eventi di carattere straordinario di particolare impatto organizzativo e gestionale (che si sono protratti anche nel 2016) e sottolinea come gli uffici di supporto alla direzione generale e allo stesso Nucleo abbiano svolto un significativo lavoro di recupero della documentazione necessaria per la valutazione dell'anno 2015. Sulla base delle attività di verifica svolte ed elencate nei paragrafi precedenti e le criticità ancora riscontrate, il Nucleo di valutazione raccomanda agli organi dell'Ateneo di affrontare per il futuro prossimo gli elementi problematici di cui ha dato evidenza nella relazione.

Il Nucleo riconosce tuttavia che:

- la situazione gestionale sembra essersi stabilizzata;
- è stato approvato, **previo parere vincolante del NdV**, il nuovo Sistema;
- si sta procedendo ad una regolarizzazione temporale del sistema di attribuzione degli obiettivi;
- si può ritenere, quindi, che le principali criticità di sistema che si evidenziano nella relazione con riferimento al 2015 sono state prese in carico dalla *governance* e stanno determinando una profonda revisione dell'intero sistema di performance dell'Ateneo, dando seguito alle raccomandazioni del NdV.

Tutto ciò premesso

il Nucleo di valutazione valida la Relazione sulla Performance per l'anno 2015.

Prof. Salvatore Barbagallo