



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

Relazione annuale del nucleo di valutazione 2022

RELAZIONE APPROVATA NELLA SEDUTA:

14 ottobre 2022 (sez. AVA e Performance)

La presente Relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, costituito con D.R. n. 923 del 16/11/2021, D.R. n. 975 del 23/11/2021 e D.R. n. 39 del 24/01/2022 e D.R. n. 771 del 4/10/2022.

Il NdV è composto da:

- Prof. Maurizio **SASSO** (Presidente) Università degli Studi di Benevento
- Prof. Lucio **CAPPELLI**, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Avv. Francesco Antonio **CAPUTO**
- Prof. Carlo Giovanni **CERETI**, Università degli Studi di Roma La Sapienza (in carica dal 4/10/2022)
- Prof. Alessandro **SCHIESARO**, Scuola Normale Superiore di Pisa (in carica fino 30 giugno 2022)
- Prof. Maurizio **SIBILIO**, Università degli Studi Salerno
- Prof.ssa Paola **VERDE**, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Sig. Luigi **GAGLIONE**, rappresentante degli studenti dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Segreteria del NdV
Dott.ssa Sabrina Taglione

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

No

Nota Le principali modifiche sono state introdotte nel 2019 in occasione della revisione annuale del documento. Nel 2019, il SMVP è stato rimodulato in modo tale che, mentre per Direttore generale e Dirigenti si è previsto di continuare a procedere nella valutazione facendo riferimento ad obiettivi di struttura, obiettivi individuali e comportamenti attesi, per i funzionari di categoria D ed EP, titolari di posizione organizzativa, la misurazione e valutazione della performance individuale è stata fissata di default sulla scorta dei soli obiettivi di struttura e comportamenti attesi, sopprimendo la fase di definizione e conferimento degli obiettivi individuali in cascading dagli obiettivi organizzativi assegnati alle strutture di afferenza. Tale semplificazione, in linea con gli orientamenti espressi dall'ANVUR nelle varie note/linee guida succedutesi negli anni, dalle quali traspare chiaramente la propensione di tale organo a porre l'accento sulla **performance organizzativa piuttosto che su quella individuale** del personale, è anche coerente con le precedenti versioni del SMVP nelle quali, in assenza dell'attribuzione di specifici obiettivi individuali al personale con incarichi di responsabilità, era già contemplato che la valutazione riguardasse il solo conseguimento degli obiettivi organizzativi e dei comportamenti attesi.

Si evidenzia che, pur in assenza di modifiche sostanziali nell'impianto del documento, il SMVP per l'anno 2022 è stato comunque revisionato ove necessario (ad esempio, si è rivista la sezione "Premessa") e si è provveduto a mettere in atto tutti i passaggi necessari all'aggiornamento annuale (Validazione del NdV del 20/12/2021, approvazione del CdA del 30/12/2021 e conseguente emanazione del Decreto rettorale n. 1091 del 31/12/2021).

2. Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

Si

Nota Attualmente è previsto un monitoraggio intermedio la cui scadenza è fissata e comunicata a tutti gli interessati già all'atto del conferimento degli obiettivi annuali. All'approssimarsi del predetto termine, ai

medesimi soggetti viene inviato anche un opportuno promemoria, corredato da eventuali ulteriori indicazioni operative.

3. Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?

Si

Nota Il SMVP prevede una distinzione tra:

- Amministrazione nel suo complesso, per la quale il livello di performance organizzativa raggiunto è determinato attraverso la media dei risultati organizzativi conseguiti dalle singole strutture in cui essa si articola;
- Strutture (Aree, Settori, Uffici), per le quali il livello di performance organizzativa raggiunto viene individuato dal Direttore Generale sulla base dello scarto, connesso ai relativi indicatori, rilevato tra i valori target attesi ed i valori assunti a consuntivo;
- performance individuale, che per i funzionari di cat. D ed EP, titolari di posizione organizzativa, è misurata e valutata di default sulla scorta dei soli obiettivi di struttura e comportamenti attesi.

Nel paragrafo 3.2. del SMVP è descritta la performance organizzativa mentre nel paragrafo 3.3 la performance individuale.

4. Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?

Si

Nota Il SMVP definisce fasi, ruoli e responsabilità del processo di misurazione valutazione della performance nel paragrafo 1 prestando particolare attenzione alle tempistiche e ai documenti connessi al ciclo di performance mentre le responsabilità sono meglio chiarite nel paragrafo 3.

5. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Si

Nota La scheda dei comportamenti attesi, allegata al SMVP prevede delle specificità (evidenziate in grassetto) per il Direttore Generale e i dirigenti.

6. Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Si

Nota Il SMVP distingue la valutazione della performance:

- del Direttore Generale in 3 componenti, misurate con specifici indicatori e con l'indicazione del peso in percentuale (Amministrazione nel suo complesso- obiettivi individuali – qualità del contributo);
- dei Dirigenti in 3 componenti, misurate con specifici indicatori e con l'indicazione del peso in percentuale (Aree di competenza- obiettivi individuali – qualità del contributo);
- per il Personale Tecnico amministrativo in 2 componenti, misurate con specifici indicatori e con l'indicazione del peso in percentuale (Unità organizzativa – comportamenti posti in essere).

7. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

Si

Nota Questo specifico aspetto è attualmente in fase di approfondimento per eventuali modifiche migliorative. In dettaglio, ciò che è in fase di approfondimento non è la “differenza” tra obiettivo-indicatore-target bensì la qualità degli obiettivi operativi (meglio legati a quelli strategici) e la conseguente modalità di attribuzione degli stessi (possibilmente con un maggior “cascading” dall’alto).

8. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

Si

Nota Il Sistema descrive in due sezioni differenti la fase di definizione e misurazione, paragrafo 3.1, e la fase di valutazione, paragrafo 3.2 e 3.3.

9. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell’assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

Il Sistema prevede che la valutazione della performance del Direttore Generale sia proposta dal Nucleo di Valutazione, d’intesa con il Rettore, e approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La valutazione consta delle seguenti tre componenti, misurate tramite specifici indicatori:

1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso. Il livello di performance dell'Amministrazione nel suo complesso è calcolato attraverso la media dei risultati organizzativi conseguiti dalle singole strutture in cui essa si articola rispetto agli obiettivi organizzativi riportati nel Piano della performance (peso 50%);

2) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore (peso 30%);

3) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, così come definiti nell'Allegato 2 del SMVP (peso 20%).

Il ruolo del Rettore nella valutazione del Direttore generale è un aspetto su cui è in corso una riflessione.

10. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

La valutazione della performance dei Dirigenti è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti tre componenti:

1) valori assunti dagli indicatori di performance riferiti alle Aree di diretta responsabilità e riportati nel Piano Integrato (peso 50%);

2) livello di raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali, conferiti dal Direttore Generale (peso 30%);

3) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, così come definiti nell'Allegato 2 del SMVP (peso 20%).

Qualora non siano attribuiti gli specifici obiettivi individuali di cui al punto 2), i pesi attribuiti alle componenti di cui al punto 1) e punto 3) saranno così rideterminati:

1) (peso 60%);

3) (peso 40%).

In particolare, si prevedono i seguenti passi:

a) il Direttore Generale, a seguito della definizione degli obiettivi, assegna gli obiettivi alla struttura di riferimento e gli obiettivi individuali, entrambi comprensivi di pesi, indicatori e target, e il livello di comportamento atteso (Allegato 1 e Allegato 2 al SMVP);

b) all'inizio di ciascun esercizio finanziario annuale gli obiettivi e i comportamenti attesi sono conferiti a ciascun Dirigente tramite le schede allegate al SMVP (All. 1 e All. 2);

c) successivamente alla fase di monitoraggio intermedio, ed eventuale rimodulazione, degli obiettivi assegnati, decorso il termine del periodo di riferimento il Dirigente produce una relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi e sui valori assunti dai relativi indicatori, sempre riferiti al precitato All. 1;

d) il Direttore Generale valuta la relazione del Dirigente compilando le ultime due colonne dell'All. 1 e l'ultima colonna dell'Allegato 2.

Per il 2021 non si è posto un problema di valutazione dei dirigenti in quanto l'unico dirigente in servizio è il DG.

11. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

La valutazione della performance del personale tecnico amministrativo con incarichi di responsabilità è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti due componenti:

1) indicatori di performance riferiti all'unità organizzativa (Settore, Ufficio) di appartenenza e riportati nel Piano Integrato (peso 30%);

2) comportamenti organizzativi posti in essere, così come definiti nell'All. 2 del SMVP (peso 70%).

In particolare, si prevedono i seguenti passi:

a) Il Direttore generale, a seguito della definizione degli obiettivi di struttura descritta al par. 3.1, assegna a ciascun titolare di posizione organizzativa gli obiettivi della struttura di riferimento, comprensivi di pesi, indicatori e target, e il livello di comportamento atteso; tali obiettivi sono assegnati all'inizio di ciascun esercizio finanziario tramite la scheda di cui all'All. 1/Form 1, mentre il livello di comportamento atteso è riportato nell'All. 2;

b) successivamente alla fase di monitoraggio intermedio, ed eventuale rimodulazione, degli obiettivi assegnati, decorso il termine del periodo di riferimento il titolare di posizione organizzativa produce una

relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi e sui valori assunti dai relativi indicatori, sempre riferiti al precitato All. 1/Form 1;

c) il Direttore Generale valuta la relazione del titolare di posizione organizzativa e compila sia le ultime due colonne dell'All. 1/Form 1 sia l'ultima colonna dell'Allegato 2.

Il Nucleo ha evidenziato alcune criticità che l'organizzazione ha preso in carico. In particolare ha formulato le seguenti raccomandazioni:

- di adoperarsi affinché le relazioni finali presentate dal personale tecnico-amministrativo siano più uniformi, ad esempio fornendo linea guida che descrivano i contenuti minimi richiesti per un'adeguata valutazione nonché che indichino dei limiti ai campi da inserire;
- di tenere in debita considerazione in fase valutativa le soglie temporali individuate nel Piano Integrato per ciascun obiettivo (ottimo - buono - soglia);
- di operare una maggiore differenziazione dei giudizi, tipicamente saturati sui valori più elevati, tenendo conto, ove possibile, delle numerose rilevazioni delle opinioni degli stakeholder;
- di considerare l'opportunità di individuare un processo di valutazione dei comportamenti che preveda anche il contributo del diretto superiore gerarchico e non sia quindi affidato esclusivamente al Direttore Generale;
- di evitare che la “% della retribuzione di posizione da liquidare come indennità di risultato” preveda una un'indennità di risultato (attualmente al 15%) anche a fronte del conseguimento nullo degli obiettivi, come già evidenziato dal precedente Nucleo.

12. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo?

Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Per quanto il sistema sia ancora in fase di piena assimilazione da parte dell'organizzazione, con inevitabili criticità che emergono e che vengono evidenziate dal nucleo di valutazione, è indubitabile che l'adozione del sistema abbia introdotte un processo virtuoso di cambiamento.

2.2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

1. Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo?

- obiettivi di performance
- piano del lavoro agile
- obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Nota In questa prima stesura (quasi sperimentale) del PIAO alcuni elementi presenti in elenco non sono stati effettivamente integrati nel Piano, seppure esistenti in Ateneo. E' il caso del Bilancio di genere licenziato nel giugno del 2021 e che prende in carico il punto relativo alle azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Per quanto riguarda il Lavoro Agile si specifica che l'implementazione effettiva del Piano è subordinata all'approvazione del Regolamento, attualmente in fase di stesura.

2. Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

Altro

Nota Gli obiettivi di performance relativi alla performance/valutazione sono annuali. Il PIAO prevede obiettivi pluriennali per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno del personale e nella parte relativa alla riduzione del rischio corruzione.

3. Nel Piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)

Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici

Nota Gli aspetti inerenti la pianificazione economico-finanziaria risentono ancora di un ritardo nella piena acquisizione di un approccio integrato del ciclo della performance.

4. Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

No

Nota Va tenuto conto che questa prima stesura del PIAO è avvenuta in un contesto di cambiamenti esterni ed interni che includono il rinnovo della *governance* di Ateneo.

5. Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)?

Nota La programmazione triennale fa ancora fatica ad essere assimilata all'interno della definizione della programmazione del PIAO, in quanto segue tempistiche e una cadenza procedurale in parte indipendenti e ancora poco integrabili.

6. Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?

No

Nota Gli obiettivi si fanno carico di gran parte degli aspetti e dei requisiti evidenziabili dagli obiettivi e indicatori provenienti dalle istituzioni (MUR- ANVUR), seppure non sempre utilizzando le specifiche diciture in maniera pedissequa.

7. La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)

Sempre

Nota Come già evidenziato l'aspetto inerente alla targetizzazione è in fase di riesame al fine di renderla più efficace in fase di suo utilizzo nella valutazione.

8. Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

Solo in alcuni casi

9. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi?

- Efficacia
- Efficienza
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

Nota Con riferimento al SI/NO si chiarisce che tale dicitura non è presente nei documenti di performance, alcuni obiettivi vengono misurati attraverso un giudizio positivo o negativo che si traduce in si/no.

10. Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?

Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

Nota Le indicazioni provenienti dai responsabili degli uffici tengono in gran parte in conto delle attività concluse nei cicli precedenti. Per cui, quando possibile e sensato, anche se non in modo esplicito i punti relativi alle serie punti 1-2 e 4 sono da ritenere inclusi nella determinazione dei target. Anche le indicazioni degli stakeholder di cui al punto 3 vengono prese in considerazione anche se non in maniera esplicita. Questi aspetti costituiscono certamente un obiettivo futuro di miglioramento.

11. In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

No

12. Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Si

13. Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

No

Nota Seppure certamente esista una generica presa in carico del punto, anche in questo caso come nel precedente punto non esiste un processo strutturato che tenga conto delle percezioni espresse dall'utenza.

14. Se SI (al punto precedente), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

15. L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

No

16. Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? Se Si, quali?

Si, si approfondiscono le ragioni dello scostamento.