

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità

Nucleo di Valutazione dell'Università di Bologna
Approvata il 16 aprile 2013

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università di Bologna è composto da:

Prof. Muzio Gola, Politecnico di Torino, presidente

Prof. Achille Basile, Università degli Studi di Napoli "Federico II"

Prof.ssa Rosa Maria Bollettieri Bosinelli, Professore Emerito – Alma Mater Studiorum

Prof. Carlo Arrigo Umiltà, Professore Emerito – Università di Padova

Sig. Giacomo Basini, Rappresentante del Consiglio degli Studenti

I documenti prodotti dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET

<http://www.unibo.it/nucleo/valutazione/default.aspx>

E-mail: nucleovalutazione@unibo.it

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione

Tel. 051-2099753 – fax 051-2086040

Premessa - L'applicazione del d.lgs. 150/2009

In accordo con quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lettera r) della L 240/2010 il Nucleo di Valutazione deve svolgere, “[...] in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance), relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.”

Nello specifico l'art. 14 prevede in capo agli OIV i seguenti compiti:

[...]

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione (cfr. CIVIT) di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c) , è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III. [...]

Benché l'applicazione della normativa al sistema universitario sia stata finora molto dibattuta, l'Ateneo di Bologna ha deciso in accordo con il Nucleo, di dare concreta applicazione agli strumenti previsti dal D.lgs. 150/2009, concertando le strategie e utilizzando una linea di graduale implementazione dei processi valutativi a partire da quelli già in uso in Ateneo.

Sulla necessità di ottemperare al dettato normativo, viste le specificità del sistema universitario, è il caso di ricordare che già nell'aprile 2012 la CIVIT aveva annunciato l'avvio di una puntuale riflessione da cui potessero chiaramente individuarsi i compiti degli atenei; l'emanazione di un provvedimento in tal senso, avrebbe potuto limitare la sovrapposizione fra gli adempimenti tipici della valutazione del sistema universitario, propri dei Nuclei di Valutazione, e gli

adempimenti delle restanti Pubbliche Amministrazioni, di competenza degli O.I.V. ex art. 14 D. Lgs. n. 150/2009.

Come atto conseguente, la CIVIT ha adottato la delibera del 12.4.2012 con la quale ha puntualizzato che *“con riferimento all’attività svolta nell’anno 2011, le Università, nella loro autonomia, diano attuazione ai principi espressi nelle delibere della Commissione nn. 4, 5 e 6 del 2012 aventi ad oggetto, rispettivamente, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità, la relazione sulla performance e la relativa validazione”*.

Di seguito si riporta una sintesi delle deliberazioni assunte dal Nucleo di Valutazione di Bologna, dall’aprile 2012 all’aprile 2013, con le quali sono state accompagnate e promosse le decisioni assunte dall’Ateneo nel rispetto dei ruoli fissati dalla normativa vigente.

1. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 27.4.2012).

Il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, co. 4 lettera a) e lettera g) del D.Lgs. 150/2009 ha attestato l'adozione del Programma triennale 2012-2014 per la trasparenza e l'integrità¹ e la sua coerenza con le linee guida CIVIT (delibere n. 105/2010 e 2/2012), la veridicità e attendibilità di quanto riportato dal Responsabile della trasparenza riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione (in apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito") dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione. Ha approvato la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e ha disposto l'invio della intera documentazione alla Segreteria CIVIT, garantendo la consueta diffusione interna. Nel merito dei contenuti, il Nucleo nel corso dell'analisi istruttoria ha potuto acquisire tutti gli elementi di rilievo che emergono dal sistema di funzionamento complessivo ed ha apprezzato lo sforzo compiuto dall'Ateneo nell'attuare la tempestiva, corretta ed efficace applicazione della normativa, pur riservandosi la piena autonomia nell'applicazione dei principi espressi dalle delibere CIVIT.

2. Validazione della Relazione della performance - anno 2011 (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 11.9.2012)

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT n. 4/2012 e n. 6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 3 luglio 2012. Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, nella fattispecie, ha tenuto conto anche della propria Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, delle analisi settoriali svolte in precedenza nonché di quella generale svolta nel Rapporto annuale relativo all'anno 2011. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte, su ciascuno dei punti esaminati, sono state riportate nelle apposite sezioni delle carte di lavoro e nel verbale del 11 settembre 2012. Entrambi i documenti sono agli atti degli uffici.

A conclusione della propria analisi, il Nucleo di Valutazione ha certificato la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla performance, tenuto conto dei limiti e delle criticità oggettive che gravano su queste prime edizioni del ciclo della performance. Il Nucleo ha apprezzato, altresì, l'articolazione dei contenuti rilevando che la relazione dell'ateneo copre le principali aree di interesse e consente di esprimere una valutazione sugli obiettivi, sui risultati raggiunti e sugli scostamenti, ponendo in evidenza la buona performance raggiunta dall'Ateneo negli indicatori di risultato utilizzati nel modello di distribuzione delle risorse statali.

3. Piano della performance 2013-2015 (presa d'atto del Nucleo di Valutazione assunta in data 11.1.2013)

Il Nucleo di valutazione, nella prima seduta di insediamento a fronte della nuova composizione nominata per il triennio 2013-2015, ha preso atto della revisione del Piano della Performance adottato dall'ateneo per il medesimo triennio. Tale documento che rappresenta lo strumento di attuazione e di avvio del "Ciclo di gestione della performance" deve essere redatto annualmente

¹ Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009.

entro il 31 gennaio e deve esplicitare gli obiettivi, gli indicatori di misurazione ed i target. Il Nucleo ha formalmente approvato l'adozione del primo documento relativo al 2011-2013 e successivamente ha preso visione delle modifiche e/o integrazioni apportate al piano.

4. Valutazione del Direttore Generale (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 12.2.2013).

La delibera Civit n. 123 del 2010 ha chiarito che l'OIV (per le Università il Nucleo di Valutazione) deve formulare una proposta di valutazione annuale prevista ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 nei confronti dei soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo ha assegnato gli obiettivi. In ottemperanza a questo obbligo, il Nucleo di Valutazione dell'ateneo di Bologna ha iniziato nel 2010 ad analizzare l'attività svolta dal Direttore amministrativo, trasmettendo al Magnifico Rettore le risultanze di tale valutazione.

Il processo è stato reiterato anche nel 2011 e nel 2012. Entrambe le delibere si sono concluse con un giudizio altamente positivo che pone in rilievo il carattere innovativo nonché la trasversalità delle attività svolta dal Direttore. Il giudizio infatti non può prescindere dalla valutazione del complesso contesto gestionale in cui viene esercitato il mandato, caratterizzato a livello locale dai profondi cambiamenti introdotti dalla riforma statutaria e penalizzato dal sistema di governance centrale, dalla carenza delle risorse pubbliche nonché da una sempre maggior complessità normativa.

5. Valutazione sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente (delibera del Nucleo di Valutazione assunta in data 5.3.2013).

In base alla normativa vigente, il Nucleo di Valutazione svolge, tra gli altri compiti, funzioni di monitoraggio del funzionamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ateneo. In particolare *"garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione, e premialità, secondo le linee dettate in materia dalla CIVIT ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) del D.lgs. 150/2009, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità"*.

Con riferimento alla valutazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, il Nucleo di Valutazione ha confermato l'apprezzamento già espresso negli anni precedenti per il modello utilizzato dalla Direzione Generale dell'Ateneo, sia con riferimento ai criteri sia con riferimento agli strumenti.

Nello specifico la relazione del Nucleo ha posto attenzione alla consistenza della metodologia che prevede tre diversi ambiti di valutazione, cui corrisponde un peso differenziato:

- valutazione quantitativa degli **OBIETTIVI DI RISULTATO** il cui peso ammonta complessivamente al 42,5%;
- valutazione qualitativa delle **CAPACITÀ MANAGERIALI E DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI** il cui peso ammonta complessivamente al 42,5%;
- valutazione discrezionale su aspetti **META-COMPORAMENTALI** il cui peso ammonta al 15% e la cui attribuzione spetta al Direttore Generale che nell'assegnarla tiene conto di elementi di differenziazione nell'attività dei dirigenti quali la complessità organizzativa gestita, la molteplicità delle relazioni, la continuità e la costanza d'impegno dimostrata nell'attività manageriale e il mantenimento di un certo clima organizzativo.

In merito allo strumento utilizzato per la valutazione, la griglia già adottata nei due anni precedenti per 'misurare' le capacità manageriali e i comportamenti organizzativi, viene confermata anche per il 2012 e contempla tre aree uguali per tutti i dirigenti (cooperazione e lavoro di gruppo, orientamento ai risultati, consapevolezza sociale) e due aree individuate ad inizio anno per ciascun dirigente, sulla base delle caratteristiche personali di interpretazione del ruolo e delle esigenze e peculiarità della posizione ricoperta (innovazione e miglioramento, visione sistemica).

Il Nucleo, facendo proprie le osservazioni già espresse nelle relazioni 2010 e 2011, ha manifestato notevole interesse per la valutazione quantitativa degli obiettivi di risultato e per la presenza nel modello di un indicatore progressivo di realizzazione, fissato per ciascun obiettivo, che una volta determinato viene discusso e condiviso in fase di valutazione finale tra dirigente e direttore generale.

6. Sistema di misurazione e valutazione della performance (delibera assunta dal Nucleo di Valutazione in data 5.3.2013).

Il Nucleo è costantemente informato circa i modelli valutativi che l'ateneo adotta, alcuni di questi promossi in via sperimentale, e della loro graduale implementazione. In tale contesto, ha preso atto di una proposta che interessa il personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D che prevede la differenziazione nella distribuzione degli incentivi e dei premi collegati alla performance, previa misurazione del contributo lavorativo individuale attraverso la valutazione di specifiche aree comportamentali.

La sperimentazione proposta servirà per verificare la robustezza del modello e per consentire di correggere eventuali criticità riscontrate. I risultati saranno ridiscussi con il Nucleo al termine della prima sessione applicativa, insieme all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione.

Pertanto il Nucleo, preso atto dell'ipotesi di valutazione individuale prospettata, ha apprezzato l'aspetto innovativo e concorda con l'ipotesi di una adozione sperimentale e graduale, pur riservandosi di riprendere la discussione qualora saranno disponibili i primi risultati che potrebbero essere avvalorati anche da indagini di impatto sul clima organizzativo.

7. Conclusioni

- ⇒ La rassegna degli atti posti in essere dagli Organi di governo e dalla Direzione Generale dell'Ateneo e le osservazioni specifiche espresse dal Nucleo nel corso dell'anno, forniscono la visione globale di un processo che avanza nel rispetto delle scadenze e delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive CIVIT.
- ⇒ In merito ai requisiti di trasparenza richiesti dalla legge nella valutazione della performance, il Nucleo ne attesta il pieno rispetto ed invita l'Ateneo a perfezionare i pochi ambiti residui emersi nel corso della verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, con gli opportuni aggiornamenti e integrazioni.