

RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNA / OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2014

(Art. 14, Comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009) Delibera CiVIT / A.N.AC. n. 23/2013

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, ha dato corso al monitoraggio sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'anno 2014, sulla base delle evidenze del Piano della Performance 2014-2016, già pubblicato nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ateneo, acquisendo una relazione da parte del Direttore Generale e facendo compilare ad un campione rappresentativo delle principali aree e servizi dei "Responsabili dei dati" gli allegati alla delibera n. 23/2013 relativi "all'Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione". La Relazione del Direttore generale è stata firmata congiuntamente dal Dott. Luigi Botteghi, in carica fino a dicembre 2014, e dal Dott. Alessandro Perfetto attuale Direttore generale.

Performance organizzativa ed individuale - Anno 2014

Per quanto riguarda la fase di definizione degli obiettivi relativi all'anno 2014 l'Ateneo ha proceduto con la pianificazione e la definizione degli obiettivi, avendo cura di rispettare quanto previsto dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009 che ne definisce i requisiti, per cui gli obiettivi devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. La definizione degli obiettivi è stata direttamente correlata all'emanazione di linee di indirizzo strategico da parte degli organi di indirizzo politico.

Gli obiettivi per l'anno 2014 assegnati Direttore generale sono stati definiti assicurando continuità con quanto già impostato ed intrapreso negli anni precedenti, sulla base delle linee strategiche individuate dall'Ateneo, in attuazione della delibera del CdA n. 13/2014 dove sono rappresentati tutti gli obiettivi, suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi operativi, ove i primi rappresentano un contributo alla realizzazione delle linee strategiche in cui si ripartisce la performance organizzativa dell'Ateneo. Successivamente è stato adottato il Piano della performance per il triennio 2014-2016, nel quale sono stati individuati i Settori, i Servizi e gli uffici coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui alla delibera n. 13/2014. In particolare essi sono stati declinati per area di riferimento e per struttura di competenza. Dopo la definizione degli obiettivi strategici ed operativi, attribuiti alla responsabilità complessiva del Direttore generale, sono state individuate le relative azioni concretamente realizzabili e misurabili, di varia natura, secondo la responsabilità organizzativa di riferimento e secondo gli obiettivi strategici che perseguono. Secondo il criterio adottato dall'Ateneo, ad ogni linea di indirizzo strategico dell'Ateneo è stato associato almeno un obiettivo strategico e ad ogni obiettivo strategico almeno un obiettivo specifico, secondo un rapporto causa/effetto, declinato in linee d'azione dal Responsabile di ciascuna Area, Servizio, Settore o Ufficio. Gli obiettivi assegnati ai singoli titolari di posizioni organizzative hanno individuato funzioni ed azioni, in una logica di orizzontalità e di forte sinergia capaci di corrispondere al processo di riorganizzazione e di semplificazione in via di completamento. Gli obiettivi operativi individuati ed approvati sono stati focalizzati sulle aree strategiche precedentemente individuate tenendo sempre presente l'effettiva disponibilità delle risorse necessarie per raggiungerli. Il Direttore generale, attraverso un processo di concertazione/negoziato di tipo top down, nel corso di diversi incontri con tutti i titolari di posizioni organizzative tenutisi dal 3 al 7 marzo 2014 e, nuovamente, dal 7 all'11 aprile 2014, ha formulato ed assegnato a ciascun responsabile delle Aree e/o Settori, Servizi e degli Uffici dell'Amministrazione centrale, nonché ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti ed ai Responsabili delle Scuole, per una condivisione degli stessi, gli obiettivi strategici ed operativi organizzativi ed individuali declinati in linee d'azione, definendo così gli obiettivi specifici di ciascun titolare di posizione organizzativa con l'indicazione del personale coinvolto, di ulteriori indicatori, dei risultati attesi, delle finalità dei singoli obiettivi operativi. Per il personale assegnato ai Dipartimenti ed al Centro Linguistico di Ateneo, le schede degli obiettivi sono state completate congiuntamente ai rispettivi Direttori. La formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi è avvenuta tramite l'inserimento, da parte di ciascun titolare di posizione organizzativa, dei singoli obiettivi nel sistema informatico U-GOV, con la contestuale individuazione di target ed indicatori e l'assegnazione di uno specifico peso a ciascun obiettivo. Le schede di valutazione per l'anno 2014 sono state individuate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo elaborato dal Nucleo di Valutazione.

Approvato il Budget 2014 il Direttore generale ha assegnato formalmente il budget finanziario, in coerenza con gli stanziamenti previsti dal bilancio preventivo. Il Direttore generale ha avuto cura di assegnare a tutti i titolari di posizioni organizzative obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, al fine di adempiere efficacemente quanto previsto dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 e di adeguare tutti i processi ed i procedimenti alla



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNA

Ufficio di Supporto

Via Saffi, 2 - 61029 Urbino PU

Tel. +39 0722 304470/1 - Fax: 0722 2690

E-mail: franco.serafini@uniurb.it - www.uniurb.it

normativa citata. Per la misurazione della performance individuale, ad ogni obiettivo è stato associato un indicatore di performance di tipo qualitativo o quantitativo.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Tutti gli obiettivi individuali sono stati assegnati al personale della categoria EP ed ai titolari di posizioni organizzative entro il mese di aprile 2014, nel rispetto di quanto previsto nelle delibere della CiVIT (ora A.N.AC.). Sulla base del Sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi organizzativi ed individuali, definito dal Nucleo di Valutazione, che prevede un processo di monitoraggio e controllo (feedback) degli obiettivi dell'Ateneo, è stata effettuata nel mese di settembre 2014 una verifica in itinere dell'andamento della performance relativamente allo sviluppo delle prestazioni e dei comportamenti adottati finalizzata a:

- a) individuare eventuali situazioni di criticità ad assicurare la realizzazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- b) verificare l'idoneità delle risorse finanziarie eventualmente attribuite per la realizzazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi;
- c) definire azioni correttive e/o ridefinizione degli obiettivi, eventualmente revisionando quegli obiettivi che le mutate circostanze hanno reso non più perseguibili.

L'attività di monitoraggio è consistita sostanzialmente nella produzione di report, il cui scopo principale è stato quello di fornire informazioni di sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi operativi ed una visione tempestiva sulla "formazione" dei risultati di gestione, fornendo così un segnale sull'efficacia delle scelte effettuate in sede di programmazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi specifici ed eventualmente configurando l'esigenza di avviare un ciclo di pianificazione e revisione degli stessi.

Tutti i titolari di posizioni organizzative hanno un primo report sintetico su quanto messo in atto per il perseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi e/o di gruppo e sul relativo stato di avanzamento, segnalando qualunque elemento che abbia potuto compromettere il raggiungimento dell'obiettivo assegnato e suggerendo eventuali interventi correttivi.

I Responsabili dei Settori, dei Servizi e degli uffici ai quali era stato assegnato un budget hanno rilevato ed elaborato anche le informazioni contabili e un "Report intermedio di gestione del budget" al fine di monitorare l'andamento gestionale e riorientare eventualmente la gestione verso gli obiettivi di budget.

La valutazione finale degli obiettivi raggiunti nel 2014 è prevista per il mese di maggio 2015, a cui farà seguito la redazione della Relazione sulla performance 2014, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il mese di giugno 2015, come previsto nel d.lgs. n. 150/2009. La valutazione si svolgerà con la raccolta preventiva di relazioni a consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi redatte dai singoli titolari di posizioni organizzative, a cui faranno seguito incontri individuali con i singoli responsabili, nel corso dei quali saranno discussi i risultati conseguiti, ne sarà valutata e condivisa la percentuale di raggiungimento, anche mediante l'uso del programma di gestione degli obiettivi U-GOV.

Oltre al raggiungimento degli obiettivi, il sistema di valutazione del personale consentirà di collegare i compensi incentivanti previsti contrattualmente (produttività per il miglioramento dei servizi) anche alle prestazioni e competenze dimostrate nel corso dell'anno, permettendo in tal modo di premiare l'impegno, la partecipazione, le capacità, le professionalità. La valutazione riguarderà pertanto anche i "Comportamenti" del personale della categoria EP e dei singoli responsabili degli uffici di cat. D e si baserà sui criteri evidenziati nella allegata scheda di valutazione individuale. Come per il raggiungimento degli obiettivi, non è ancora stata fatta la valutazione dei comportamenti, che concorre alla valutazione finale del singolo dipendente e al termine della quale si potranno eventualmente attivare le procedure di conciliazione.

Il processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione del loro raggiungimento sarà supportato dall'Ufficio Controllo di gestione, nel quale opera un'unità di personale tecnico-amministrativo. Il processo di valutazione dei comportamenti sarà supportato dall'Ufficio Programmazione e sviluppo, nel quale operano due unità di personale tecnico-amministrativo.

L'organigramma dell'Ateneo non prevede infatti una "Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni", la cui costituzione è prevista dal d.lgs. n. 150/2009 presso l'Organismo indipendente di valutazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Nucleo di Valutazione interna, istituito ai sensi della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e della legge 30 dicembre 2010, n. 240, svolge anche le funzioni di OIV, come previsto dalla delibera della CiVIT n. 9/2010, per lo svolgimento di tali funzioni si avvale dell'Ufficio Studi e Segreteria Organi Istituzionali- Supporto al Nucleo di Valutazione", in staff alla Direzione generale, nel quale operano 2 unità di personale, di cui una ha prevalentemente competenze giuridiche.

Infrastruttura di supporto

Preso atto dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance evidenziati dalla Relazione del Direttore generale come specificato nella sezione D) dell'Allegato 1 alla delibera della CiVIT n.



NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNA

Ufficio di Supporto

Via Saffi, 2 – 61029 Urbino PU

Tel. +39 0722 304470/1 – Fax: 0722 2690

E-mail: franco.serafini@uniurb.it – www.uniurb.it

23/2013, è possibile rilevare dalla stessa relazione come la valutazione della performance individuale, delle competenze e dei comportamenti organizzativi si sia basata sull'utilizzo di procedure informatiche attraverso le quali è stato possibile per il valutatore e il valutato espletare le varie azioni necessarie. In particolare, il modulo utilizzato, U-GOV - Risorse umane, offre diverse funzioni di reportistica integrata; tra queste vi è la possibilità per il valutatore di confrontare i giudizi espressi nei confronti del personale valutato, al fine di agevolarne la differenziazione, nonché di visualizzare anche le valutazioni già espresse in passato.

Oltre che di U-Gov Risorse umane, sono stati utilizzati i seguenti processi informatizzati:

- CSA;
- Protocollo e archivio informatico (Titulus Protocollo);
- Contabilità (U-Gov Contabilità);
- Gestione Organi e Repertori (Titulus Organi).

Và tenuto conto che il sistema di contabilità analitica è stato avviato nel 2013 ed è ancora in fase di implementazione l'interazione di tutti i sistemi informatici, che porterà ad una integrazione tra il ciclo di bilancio ed il ciclo della performance.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Per ciò che attiene al funzionamento dei sistemi informativi ed informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché alla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione ed al sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, si rimanda a quanto riportato nelle schede allegate, che riportano le informazioni del Responsabile della trasparenza e dei responsabili dei singoli uffici coinvolti nel processo di archiviazione, raccolta, trasmissione e pubblicazione dei dati, relativamente a:

- sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati;
- modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati;
- sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati;
- sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente".

Tali dati consentono di definire in dettaglio i flussi informativi che da tutti gli uffici conducono i dati alla pubblicazione sul sito istituzionale.

Si segnala che il 19 dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione della procedura gestionale Portale della trasparenza del CINECA, la quale preleverà alcuni dati direttamente da U-GOV pubblicandoli sul sito web istituzionale.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Il Nucleo di Valutazione interna prende atto che il Decreto Interministeriale n. 893 "Costo standard unitario di formazione per studente in corso" è stato emanato il 9 dicembre 2014, pertanto l'Ateneo non ha potuto aggiornare nel 2014 il processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati e alle modalità con cui sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle *class action*. Il Nucleo di Valutazione interna richiama l'attenzione dei vertici amministrativi sulla opportunità di promuovere verifiche volte a rilevare per settori il grado di soddisfazione dei soggetti interessati all'erogazione dei servizi.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le modalità di monitoraggio svolte dal Nucleo di Valutazione interna/OIV sono state basate su:

- studio e analisi delle principali fonti normative e delle Delibere CIVIT citate nella presente Relazione;
- esame dei più rilevanti documenti adottati e pubblicati dall'Amministrazione in ottemperanza delle prescrizioni normative (Piano della Performance; Programma Triennale Trasparenza, etc.);

Il NVA – OIV, anche sulla base dell'attività di monitoraggio e di verifica svolta attraverso la comparazione tra i dati contenuti nel Programma Triennale della Trasparenza (programmazione per l'anno 2014) e i dati progressivamente implementati nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", ha proceduto al controllo analitico dei dati contenuti nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, a cura dal Responsabile della Trasparenza, nonché tramite colloquio con il Direttore generale e il Responsabile dell'Ufficio Controllo di Gestione.

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi individuali effettuata nel ciclo in corso, nel mese di aprile 2015 l'Ateneo ha formalizzato l'assegnazione degli obiettivi individuali, in coerenza con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, elaborato dal Nucleo di Valutazione, adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 2/2014 del 21 febbraio 2014 e ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 31/2014 del 5 marzo 2014.



Allo scopo di introdurre in modo graduale un sistema di misurazione e valutazione all'interno del ciclo della performance, l'Ateneo ha adottato un modello di gestione per obiettivi (Management by Objectives), così articolato:

- definizione di:
 - obiettivi propri della Direzione generale, con riferimento all'andamento globale delle attività amministrative, di cui risponde agli organi di governo;
 - obiettivi operativi dei Dirigenti e dei responsabili dei Servizi, dei Settori e degli uffici, con riferimento al contributo fornito da ciascuna area alla realizzazione degli obiettivi strategici ed al raggiungimento dei risultati della Direzione generale, a cui rispondono;
- definizione di indicatori del valore di risultato da raggiungere (target);
- calcolo dell'indicatore alla fine del periodo di riferimento.

Pertanto, contestualmente all'adozione del Sistema, l'Ateneo ha elaborato le proprie linee di programmazione strategica, individuate dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28/2015 del 27 febbraio 2015 per il triennio 2015-2017, che supporteranno la stesura del Piano della performance 2015-2017, con la prospettiva di inserire le azioni di consolidamento qualitativo dell'Ateneo già intraprese e quelle di sviluppo, particolarmente orientate ai settori strategici della ricerca, internazionalizzazione, didattica e servizi agli studenti, all'interno di un piano strategico e programmatico che tracci la direzione da seguire.

Il Nucleo prende atto che gli obiettivi del Direttore generale sono oggetto di discussione nell'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2015, ai sensi del contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato per l'incarico di Direttore generale sottoscritto il 22 dicembre 2014, sulla base delle linee strategiche individuate dall'Ateneo, come previsto dall'art. 5 (Obiettivi ed indicatori) del d.lgs. n. 150/2009.

Tra le principali finalità da perseguire vi sono quelle di contribuire alla qualificazione dell'Ateneo, valorizzandone le risorse, migliorando i servizi agli studenti, alla didattica, alla ricerca ed all'internazionalizzazione, accrescendo l'efficacia e l'efficienza di tutti i processi gestionali, garantendo adeguati supporti al funzionamento degli organi e delle strutture dell'Ateneo.

Il Direttore generale, attraverso un processo di concertazione/negoziato di tipo top down, nel corso di diversi incontri con tutti i titolari di posizioni organizzative tenutisi nel mese di aprile 2015 ha formulato ed assegnato a ciascun responsabile delle Aree e/o Settori, Servizi e degli Uffici dell'Amministrazione centrale, nonché ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti ed ai Responsabili delle Scuole, per una condivisione degli stessi, gli obiettivi strategici ed operativi declinati in linee d'azione, definendo così gli obiettivi specifici di ciascun titolare di posizione organizzativa. Il Direttore generale ha avuto cura di prevedere specifici obiettivi operativi relativi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, al fine di adempiere efficacemente quanto previsto dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 e di adeguare tutti i processi ed i procedimenti alla normativa citata ed al Piano di prevenzione della corruzione 2015-2017 ed al Programma per la trasparenza e l'integrità 2015-2017.

La formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi è avvenuta tramite l'inserimento, da parte di ciascun titolare di posizione organizzativa, dei singoli obiettivi nel sistema informatico U-GOV, con la contestuale individuazione di target ed indicatori e l'assegnazione di uno specifico peso a ciascun obiettivo.

Il Direttore generale, dopo avere approvato e consolidato gli obiettivi nel sistema informatico U-GOV, con disposizione n. 105 del 27 aprile 2015, ha assegnato, per l'anno 2015, al personale della categoria EP ed ai titolari di posizioni organizzative cui siano stati attribuiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. del personale del comparto Università - quadriennio normativa 2006/2009, biennio economico 2006/2007 - gli obiettivi individuali, desunti dalle linee di indirizzo strategico approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Urbino, 29 aprile 2015

Il PRESIDENTE
(prof. Luigi MARI)

