



Università
Ca' Foscari
Venezia

Nucleo di Valutazione di Ateneo

*Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni - Anno 2014*

*come prevista ai sensi della lett. a), c. 4, art. 14 del
D.Lgs.150/2009*

Luglio 2015

Il **Nucleo di valutazione di Ateneo** dell'Università Ca' Foscari di Venezia è composto da:
prof. *Matteo Turri*, Università degli Studi di Milano, Coordinatore
dott.ssa *Maria Carone*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Roma
sig. *Matteo Cocco*, Rappresentante studenti
dott.ssa *Luisa A. De Paola*, Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca
prof. *Domenico Sartore*, Università Ca' Foscari Venezia

I documenti prodotti dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET www.unive.it/nucleo
E-mail: nucleo@unive.it

L'ufficio di supporto all'attività del Nucleo è il *Settore Valutazione*.
tel. 041-234.8371

Documento approvato nella riunione del 10 luglio 2015.

Questa relazione, che assolve agli obblighi di legge come previsto ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a del D.Lgs.150/2009, è stata inserita anche nella *“Relazione annuale del Nucleo di Valutazione per l'anno 2015”*, nella seconda sezione relativa alla Valutazione della Performance. Viene di seguito riportata una sintesi dell'attività svolta dal Nucleo nella funzione di OIV per l'anno 2014. Si è inoltre relazionato in breve sul recepimento e sulle prime reazioni dell'Ateneo rispetto alle nuove Linee guida dell'ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance applicabili dal 2016 e pubblicate in consultazione dal 20 maggio 2015.

L'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009 dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) provveda a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso. Coerentemente al disposto normativo e seguendo le linee guida espresse nelle delibere n. 4/2012 e 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), oggi Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), il Nucleo di Valutazione nel corso del 2014 ha svolto la propria attività rispetto a quanto attiene sia l'attuazione del processo di gestione del ciclo della performance, sia rispetto a quanto prescritto dal d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Si richiama comunque quanto disposto dalla lettera r), art. 2 della Legge 240/2010 che attribuisce al Nucleo di Valutazione le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, *“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”*.

Il Nucleo, in primis, sottolinea comunque la situazione di incertezza del quadro normativo e regolamentare rispetto a cui le Università hanno operato nell'ultimo anno (com'è noto, le competenze all'ANVUR in materia di performance sono state trasferite solo di recente, a sei anni dalla promulgazione del D.lgs.n.150/09); inoltre in Parlamento il legislatore sta intervenendo sulla materia sia dal punto di vista legislativo che regolamentare.

Si ricorda anche che al link http://www.unive.it/nqcontent.cfm?a_id=120355 sono rinvenibili tutti i documenti di Ateneo, quali il Piano strategico, il Programma triennale, il Piano delle performance 2014 e il Sistema d'Ateneo di pianificazione, controllo e valutazione.

Per quanto concerne le attività per l'anno 2014, il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di OIV, ha costantemente e puntualmente monitorato le attività sviluppate

dall'Ateneo in applicazione del ciclo della performance organizzativa e individuale, degli adempimenti relativi alla trasparenza e integrità nonché in tema di prevenzione della corruzione.

Il piano della performance 2014/2016 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2014. Il documento si articola principalmente nei seguenti paragrafi:

- Sommario e Premessa
- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders – Identità - Analisi del contesto
- Programmazione - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi- Classificazione degli obiettivi per il triennio 2014-2016
- Obiettivi di Performance
- Esposizione degli Obiettivi operativi per Struttura organizzativa
- Impegni di Sostenibilità per Struttura organizzativa
- Obiettivi di Anticorruzione per Struttura organizzativa
- Obiettivi di Trasparenza per Struttura organizzativa
- La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Rispetto ai piani precedenti si segnalano due visibili novità: da un lato si agganciano ad ogni obiettivo operativo le risorse finanziarie stanziare per il suo perseguimento, aggiungendo così un elemento di maggiore concretezza all'iter del perseguimento dell'obiettivo. In secondo luogo, ad ogni obiettivo operativo sono associate risorse umane Full Time Equivalent (il FTE esprime il numero di risorse a tempo pieno per svolgere una determinata attività).

In data 17 febbraio 2014 il Nucleo ha quindi proceduto al relativo monitoraggio sull'avvio del Ciclo della Performance, secondo quanto previsto dalla Delibera ANAC n.6/2013. Il Nucleo ha espresso soddisfazione per il piano delle performance di Ateneo a scorrimento, che mostra una concentrazione di obiettivi rispetto al passato e porta ad una maggiore possibilità che gli obiettivi stessi diventino vere e proprie linee guida per la gestione del personale e non vengano gestiti nella logica dell'adempimento.

Il ciclo 2014 si è concluso con l'approvazione, in data 10 luglio 2015, della Relazione sulla Performance 2014 che il Nucleo di Valutazione provvederà a validare, come prescritto ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. n. 150/2009.

In data 14 luglio 2014, il Nucleo ha inoltre validato la Relazione sulla Performance 2013 (art.14, comma 4, lettera c) del D.Lgs.150/2009), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 luglio 2014, delibera n. 96-2014. In particolare si ricorda che in base al c. 6, art. 14 del D. Lgs. N. 150/2009 "la validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III" del citato decreto. La relazione è stata

valutata esaustiva e precisa, ed è stato apprezzato anche l'inserimento dell'analisi di benchmarking con altri Atenei. Si rileva che, sul totale di 326 obiettivi operativi e di sostenibilità, solo pochi non sono stati raggiunti o sono stati riscadenzati. Il Nucleo ritiene che il ciclo delle performance 2013 si sia svolto secondo le prescrizioni normative, sulla base di una chiara identificazione di obiettivi pertinenti, sia relativi alla performance organizzativa che individuale.

In data 27 novembre 2014, il Nucleo ha proceduto con il monitoraggio premialità a conclusione ciclo performance (allegato 3 delibera CIVIT n. 23/2013), comunicando l'esito della distribuzione dei premi e dell'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale. Il Nucleo ha preso visione della distribuzione in Ateneo del personale per classi di punteggio finale relativa alla valutazione individuale, riscontrandone la variabilità dei giudizi espressi.

Nel corso del 2014, il Nucleo ha provveduto anche a valutare il Codice di comportamento di Ateneo, secondo la delibera ANAC n.75/2013). Sulla base della citata delibera, il Nucleo in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha dato parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, verificando che il codice fosse conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione. Il Nucleo ha effettuato questa analisi in data 17 febbraio 2014.

Nel corso del 2014, il Nucleo ha anche proceduto alla valutazione annuale dei dirigenti di vertice ex lett. e), comma 4, art. 14, D. Lgs. 150/2009 relativa all'anno 2013. La valutazione si è basata sulla relazione del Direttore Generale relativa all'attività dell'anno 2013, da cui si evincono chiaramente obiettivi, azioni e risultati. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 luglio 2014, ha approvato un modello di valutazione del Direttore Generale, come suggerito dal Nucleo, che ha anche contribuito dal punto di vista metodologico. Il modello è basato sulla valorizzazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e prevede l'articolazione degli obiettivi in due categorie:

- Obiettivi strategici (o di primo livello). Si tratta di un numero limitato di obiettivi di largo respiro, strettamente collegati alla realizzazione del Piano strategico d'Ateneo, che coinvolgono l'intera amministrazione e presuppongono un'attività di gestione e coordinamento di tipo strategico e di sistema con rilevanza anche esterna all'Ateneo. Tali obiettivi possono quindi avere carattere pluriennale ed essere monitorati annualmente per stati di avanzamento;

- Obiettivi operativi (o di secondo livello). Si tratta di obiettivi di maggior dettaglio, tipicamente con orizzonte annuale, ma ritenuti rilevanti per l'impatto che può derivarne. Possono coinvolgere solo una o più strutture dell'amministrazione e sono generalmente tesi al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle procedure e dei processi dell'Ateneo.

Il modello proposto opera una ponderazione dei risultati ottenuti sulle due tipologie di obiettivi, assegnando ai primi un peso pari al 70% della valutazione complessiva e ai secondi un peso pari al 30%.

Nel corso del 2014 il Nucleo ha inoltre avviato l'indagine 2014 sul benessere organizzativo ex comma 5, art.14, D.Lgs. n.150/2009, secondo lo schema ANAC. In base al comma 5, art.14 del D.Lgs. n.150/2009, infatti, il Nucleo, in qualità di Organismo indipendente di valutazione della performance, *“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...”*. I risultati dell'indagine sono stati elaborati nei primi mesi del 2015 e pubblicati nel sito di Ateneo (http://www.unive.it/nqcontent.cfm?a_id=156046).

In data 26 gennaio 2015, ai fini del monitoraggio del rispetto di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 33/2013, in attuazione anche di quanto disposto dell'art. 14, c. 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione anche per il 2014 ha provveduto ad attestare l'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione, nell'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, dei dati e delle informazioni previsti dalle normative vigenti, nonché dell'aggiornamento dei medesimi, secondo quanto elencato nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2014 della delibera ANAC n.148/2014

Il Nucleo nel corso del 2015, come indicato dall'ANVUR, non ha proceduto al monitoraggio sull'avvio del Ciclo della Performance 2015, secondo quanto previsto dalla Delibera ANAC n.6/2013, in quanto richiesta solo alle Amministrazioni statali e agli enti pubblici non economici nazionali e non alle Università. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 6 marzo 2015 ha approvato il documento *“Piano della Performance – Aggiornamento del Piano della Performance 2014-2016”*, in ritardo rispetto alla scadenza del 31 gennaio, in conseguenza della necessità di rivedere i documenti strategici anche alla luce del cambio nei vertici dell'Ateneo. Il Nucleo, nella seduta del 2 aprile 2015, ha preso quindi atto dell'avvenuta approvazione del Piano della Performance, in vista dei futuri adempimenti assegnatigli.

Il Nucleo, anche sulla base di quanto già suggerito in data 26 maggio 2014, raccomanda all'Ateneo di adempiere a quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, art. 11, c. 6 e dalle Linee Guida CIVIT (Delibera n. 105/2010), che prevedono che le Amministrazioni forniscano informazioni sui propri Programmi Triennali per la Trasparenza e l'Integrità, Piani e Relazioni della Performance, nonché sui Piani anticorruzione, a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti (gli stakeholder) nell'attività dell'organizzazione, nell'ambito della *“Giornata della Trasparenza”*.

In relazione alla Linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance, il Nucleo ritiene che occorra grande attenzione ad evitare che le prescrizioni

di legge di riducano a meri adempimenti ripetitivi: per questa ragione, anche in base all'esperienza pionieristica che l'ateneo cafoscarino ha intrapreso, vede con favore l'integrazione del documento del ciclo della performance con la trasparenza e anticorruzione, e in prospettiva con la programmazione economico finanziaria.

Il Nucleo ritiene inoltre che l'elemento di maggior rilevanza nei processi di performance attenga alla dimensione organizzativa dove peraltro è importante ricercare una progressiva integrazione con le attività accademiche.

Per quanto riguarda la performance individuale il Nucleo ritiene che i modelli adottati debbano essere i più snelli possibile, anche in coerenza con l'ammontare delle risorse a disposizione. A tal proposito ricordiamo che l'indagine sul benessere ha segnalato come critici il grado di condivisione del sistema di valutazione e gli ambiti organizzazione, performance e funzionamento del sistema.