

Seconda sezione: Valutazione della performance

Valutazione della performance

Il NdV elabora una breve relazione delle attività svolte nel 2014 nelle sue funzioni di OIV (ottemperando a quanto previsto dall'art.14 c. 4 l. a) del d.lgs.150/2009), riportando anche le prime reazioni degli organi di governo dell'ateneo sulle nuove Linee guida sulla gestione integrata del ciclo della performance pubblicate dall'ANVUR il 20 Maggio 2015 sul proprio sito istituzionale (<http://www.anvur.org>).

A partire dal gennaio 2014, per la prima volta il Nucleo di valutazione è chiamato a esercitare alcune delle funzioni OIV. Con nota prot. 11590 del 31 gennaio 2014 il Direttore generale ha trasmesso al Nucleo e p.c. al magnifico Rettore la prescritta relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti in considerazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2013, nonché copia della scheda di valutazione, affinché il Nucleo formulasse la proposta di valutazione annuale del Direttore generale da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile (ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 150 del 2009). Tale valutazione non è stata svolta nei termini previsti dal ciclo della performance poiché non attivo nel 2013 (si rimanda alla nota allegata alla presente con oggetto "sollecito invio piano della performance 2013-2015 — riscontro nota CIVIT del 13 giugno 2013, prot. n. 5621", del 5 agosto 2013, prot. n.88664).

In secondo luogo, nel 2014 l'ateneo abbraccia esplicitamente l'impostazione della normativa e a luglio, nella medesima seduta, il Consiglio di amministrazione approva due importanti delibere: le linee d'indirizzo di una profonda riorganizzazione della struttura amministrativa dell'ateneo e il primo Sistema di Misurazione e valutazione della performance.

Se la valutazione del Direttore generale ha una denotazione di confine tra la precedente impostazione del D.Lgs. 286/99 e la regolamentazione che introduce il principio della misurazione della performance, le altre due delibere citate si muovono esplicitamente nell'ambito del D.Lgs. 150/09.

Il primo SMVP viene approvato con una struttura volutamente embrionale, al fine di consentire per la sua definizione finale l'adozione di un approccio incrementale, ma tenendo sempre presente la complessità dell'introdurre la dimensione della performance organizzativa in una comunità fino a quel momento avvezza a ragionare esclusivamente in termini di prestazione individuale, tra l'altro limitatamente alle posizioni apicali (Direttore Generale, Dirigenti ed Elevate Professionalità). Prodromico all'applicazione del Sistema, il progetto di riorganizzazione avrebbe dovuto modificare una struttura amministrativa, la cui architettura era stata definita da ultimo nel 2012, a seguito della riforma contenuta nella L. 240/10.

In questo complesso processo evolutivo, in qualità di elemento di continuità lungo tutto il suo dispiegarsi, il Nucleo ha mantenuto un ruolo tecnico *super partes*, maturando un approccio proattivo verso gli attori coinvolti.

A partire dall'ottobre successivo, il rettore ha costituito una commissione informale interna, a componente mista amministrativo-docente, composta dal DG, dai dirigenti delle Aree Gestione del personale e Finanziaria e controllo di gestione, dal Presidente e da un componente del Nucleo, da due docenti dell'ateneo esperti sia per competenze disciplinari che per esperienze professionali maturate sull'argomento, e infine dalle responsabili degli Uffici Nucleo di valutazione e Programmazione strategica.

La commissione ha lavorato sul SMVP e sulla sua applicazione concreta nel 2014, impegnandosi sia ad approfondire i punti già trattati per chiarirne gli aspetti operativo-procedurali, che a sviluppare quelli meno focalizzati nel sistema, ma indispensabili per un suo efficace funzionamento.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Seconda sezione: Valutazione della performance

A supporto di questa analisi, sono state anche portate le esperienze universitarie più mature nell'applicazione del ciclo della performance, selezionando quelle di atenei confrontabili con il nostro, per costruire un metodo di misurazione e valutazione adeguato e coerente con il modello di organizzazione appena approvato, e non ancora implementato, con le risorse informative e professionali esistenti e con gli obiettivi di valutazione previsti dalla normativa.

Con la volontà di valorizzare e mettere a frutto l'intenso lavoro svolto, interrotto sul tavolo tecnico per motivi interni alla direzione generale, e consapevole del percorso ancora da compiere per completare quest'iter, il Nucleo si è impegnato sulla revisione del SMVP dell'ateneo e ha avanzato una proposta strutturata e completa che è stata definitivamente approvata dagli organi di governo, con modeste revisioni, nell'aprile del 2015. Prima della sua approvazione finale, inoltre, il Rettore e il Direttore generale hanno indetto un incontro, riservato ai dirigenti e alle rappresentanze sindacali, nel corso del quale è stato presentato il SMVP, ascoltate le osservazioni presentate e chiariti i dubbi esposti.

Il primo Piano della performance approvato dagli Organi di governo sulla base di questo Sistema, del giugno 2015, riguarda il triennio 2015-2017; anche se partito in ritardo rispetto all'esercizio al quale si riferisce, e pertanto in una forma ancora incompleta, esso esprime pienamente la volontà di sperimentare questa nuova logica di managerialità adottata dall'ateneo.

Le peculiarità di quanto appena descritto fanno ritenere rilevante e significativo, dal punto di vista dell'analisi valutativa richiesta, leggere l'attività attraverso il processo attuato, gli attori coinvolti e le relazioni – formali e informali - tra essi esistenti, e la chiarezza e funzionalità delle fasi progettate. Nel momento in cui si scrive, il ciclo, in base alle indicazioni del SMVP, è stato appena avviato, prevedendone, tra l'altro, per le condizioni stesse di avvio, un'attuazione parziale ma - nelle intenzioni - incrementale, che verrà messa a punto nel suo dispiegarsi. Di questo il Nucleo potrà ovviamente cominciare a dare conto a partire dalla prossima relazione.

Il Nucleo, inoltre, è consapevole che la performance dell'ateneo dipenderà innanzitutto dalle modalità d'implementazione e soprattutto dall'efficacia del modello organizzativo deliberato insieme al SMVP, ancora oggi *in fieri*; per coglierne l'impatto sulla gestione, pertanto, occorrerà aspettare una sua stabile attuazione sulla struttura amministrativa e solo così poterne verificare i risultati in termini di miglioramento della produttività del personale coinvolto.

Nel corso del 2014, il Nucleo ha mantenuto una funzione di supporto e stimolo per gli organi di governo dell'ateneo, come si evince dalla stabile presenza dell'argomento nelle riunioni avvenute nel corso dell'anno, non trovando sempre un interlocutore attento alle osservazioni e perplessità manifestate. È stato l'anno, come accennato sopra, nel quale per la prima volta il Nucleo ha affrontato la valutazione delle prestazioni individuali del Direttore generale (verbale del 18 marzo 2014). Quest'attività è risultata complessa per diversi motivi e non solo perché prima esperienza delle funzioni attribuite al Nucleo in qualità di OIV. Il Nucleo si è trovato a dover individuare, a conclusione del processo, un adeguato compromesso tra il metodo concordato al momento dell'assegnazione degli obiettivi, previsto nel regolamento impostato sulla base delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 286/99, e la logica del legislatore del D.Lsg. 150/09.

In particolare, è stato chiesto al Nucleo di esprimere una valutazione in base ad un processo progettato quando valutatore di prima istanza del Direttore era il Rettore, che poteva contare su un rapporto - professionale e organizzativo – quotidiano, e, non meno importante, che rispondeva ad un assetto dei poteri precedente alla rivoluzione importata dalla L. 240/10 (il Regolamento per la valutazione dei risultati del direttore amministrativo e dei dirigenti è infatti del 7 luglio 2009).



Seconda sezione: Valutazione della performance

Il Nucleo di valutazione ha potuto esprimere la valutazione sugli obiettivi assegnati in base alle evidenze oggettive presentate al momento della valutazione, seppur con la difficoltà di dover utilizzare indicatori non necessariamente condivisi; gli aspetti legati alle competenze organizzative del Direttore, vincolati ai parametri previsti dalla scheda allegata al Regolamento del 2009, è risultata molto difficile, soprattutto nel dettaglio lì richiesto. Il Nucleo ha così adottato, nel rispetto delle condizioni poste, il proprio operato sulla base, anche in questo caso, delle evidenze disponibili.

Infine, solo a fini descrittivi e di completamento del quadro di attività svolte, collegate al tema della performance e della trasparenza, si segnala in questa sede che il Nucleo ha dato seguito nel corso dell'anno anche alle ulteriori valutazioni o attestazioni richieste dalla normativa vigente, rispettando le scadenze e il contenuto delle richieste avanzate, anche se questi ultimi anni sono stati fonte di notevole incertezza procedurale e contenutistica, spesso frutto di stratificazioni normative non sempre comprensibili, come del resto rappresentato anche da CONVUI nelle diverse occasioni di confronto pubblico con gli enti interessati (si ricorda l'incontro del 24 marzo 2014, richiesto esplicitamente dal Coordinamento dei Nuclei, e da ultimo quello organizzato dall'ANVUR lo scorso 26 giugno).

Gli interventi sopra citati di questo Nucleo sono stati in tema di trasparenza (attestazione al 31 gennaio 2014 e relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nel 2013), di prevenzione della corruzione (parere sul Codice di comportamento dell'ateneo) e, infine, di Programmazione triennale 2013-2015 (validazione degli indicatori aggiuntivi proposti dall'ateneo e del valore iniziale di due indicatori ministeriali dichiarati dall'Ateneo).

Descrizione allegati

Nota DG del 5 agosto 2013, prot. n.88664, oggetto: sollecito invio piano della performance 2013-2015 — riscontro nota CIVIT del 13 giugno 2013, prot. n. 5621

Verbale n. 2 del 30.1.2014: (3. Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza per l'anno 2013 (Delibera ANAC 77/2013);)

Verbale n. 3 del 13.2.2014: (1. Comunicazioni, 2. OIV: valutazione performance Direttore Generale – anno 2013 (DLgs 150/09, art. 14, c. 4, lett. e);)

Verbale n. 4 del 18.3.2014: (2. OIV: valutazione performance Direttore Generale – anno 2013 (DLgs 150/09, art. 14, c. 4, lett. e); 3. Programmazione triennale 2013-2015: attività connesse;)

Verbale n. 5 del 28.4.2014: (4. OIV: parere sul Codice di comportamento dell'Università di Catania (art. 54, c.5, DLgs 165/2001);)

Verbale n. 6 del 20.5.2014: (1. Comunicazioni; 3. OIV: Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (anno 2013) - (art. 14, c. 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/09)

Verbale n. 9 del 15.7.2014: (4. OIV: il ruolo del Nucleo secondo il DLgs 150/09 e ss.ii.mm.);)




Seconda sezione: Valutazione della performance

Verbale n. 10 del 16.9.2014: (4. Performance: a. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP); b. individuazione referente del Nucleo;)

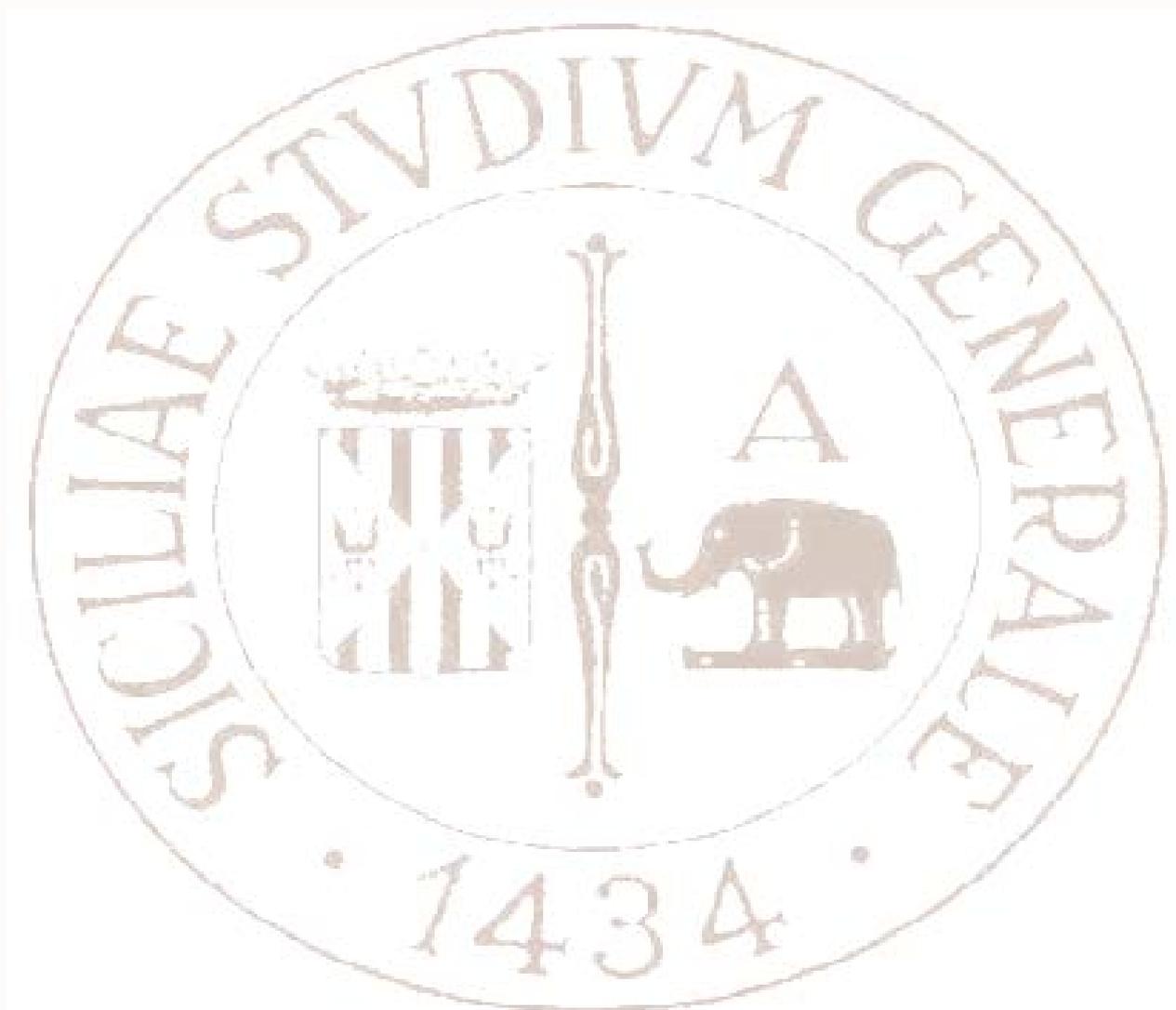
Verbale n. 11 del 21.10.2014: (6. Performance: lavori della Commissione d'ateneo)

Verbale n. 12 del 20.11.2014: (4. Performance: lavori della Commissione d'ateneo)

Verbale n. 13 del 11.12.2014: (3. Performance: completamento delle richieste di chiarimento agli organi di Governo)

Delibera del CdA del 29.7.2014: (58) Nuovo modello organizzativo dell'Ateneo. (Direzione generale); 59) Sistema di misurazione e valutazione della performance.)





Valutazione della Performance: Il primo Piano della performance approvato dagli Organi di governo sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, del giugno 2015, riguarda il triennio 2015-2017; anche se partito in ritardo rispetto all'esercizio al quale si riferisce, e pertanto in una forma ancora incompleta, esso esprime pienamente la volontà di sperimentare la nuova logica di managerialità adottata dall'ateneo.

Alla luce delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane approvate dall'ANVUR nello scorso maggio, si raccomanda l'assunzione da parte dell'Ateneo del Piano Integrato, ovvero il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione ("Piano Integrato"), tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.