

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - 2014

Il NVA ha posto particolare attenzione nel corso degli anni al suo ruolo di OIV; sono state effettuate analisi puntuali sulla strutturazione del piano, sul monitoraggio in itinere ed ex post, nonché sui collegamenti con gli altri strumenti di pianificazione dell'Ateneo, dalla programmazione strategica al bilancio pluriennale.

Di seguito vengono esplicitate alcune riflessioni/suggerimenti sottoposti all'attenzione degli Organi di governo.

Propedeutica a qualsiasi decisione sulla strutturazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di seguito SMVP, è la definizione dell'oggetto di misurazione e successiva valutazione.

Consideriamo brevemente queste caratteristiche:

- a) la normativa del D.Lgs. 150/2009 relativa all'applicazione del SMVP si riferisce alla misurazione della performance, sia dell'organizzazione nel suo complesso che dei singoli, pianificata nel Piano della performance, di seguito Piano, con relativa valutazione in itinere ed ex post del grado di raggiungimento degli obiettivi, anche ai fini dell'applicazione del sistema premiale;
- b) il Piano di cui all'art. 10 comma 1 lett. "a" D.Lgs. cit. fa riferimento diretto ad obiettivi strategici ed operativi dell'organizzazione, da adottare in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio ma non trova un collegamento diretto con la Programmazione triennale MIUR;
- c) nel caso dell'Università il contenuto del Piano dovrebbe essere primariamente composto da obiettivi funzionali alle strategie inerenti la missione istituzionale: didattica, ricerca, trasferimento tecnologico;
- d) di seguito in esso trovano posto tutti quegli obiettivi "di supporto", tesi a favorire le migliori condizioni organizzativo-amministrative per lo svolgimento delle succitate attività istituzionali;
- e) al contrario della quasi totalità delle amministrazioni pubbliche destinatarie della normativa di cui al D.Lgs. cit., nelle università coesistono due categorie di personale, l'una contrattualizzata (personale tecnico-amministrativo) e l'altra in regime di diritto pubblico (personale docente), cui tale normativa non si applica;
- f) la missione istituzionale dell'università è attuata in primis dal personale in regime di diritto pubblico (personale docente), le necessarie attività amministrativo-gestionali e di supporto dal personale contrattualizzato (personale tecnico amministrativo).

Da quanto appena segnalato discende la necessità di fare oggetto di attenta riflessione la tipologia di obiettivi da inserire in un Piano, regolato da una normativa che non può essere applicata alla categoria di personale, prima responsabile dell'attuazione proprio di quelli direttamente incidenti sulla missione istituzionale.

Il NVA ritiene che limitare il Piano ai soli obiettivi gestionali o organizzativo-amministrativi sia limitativo; il problema rimane, a legislazione vigente, comunque aperto.

Altro problema aperto, che deriva sempre dal diverso regime giuridico delle due categorie di personale universitario, è quello della figura dei Direttori di Dipartimento, Centri e Sistemi (se con autonomia gestionale), che la Direttiva della Direzione Generale (D.G.) del 13/9/2012 "Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici dell'Ateneo" equipara ai Dirigenti.

Il NVA ha constatato che, analogamente al Piano della performance 2013-15, anche quello 2014-16 focalizza la sua attenzione sui profili gestionali e di supporto, con un grado variabile di correlazione dei singoli obiettivi strategici con il diretto svolgimento di didattica e ricerca e trasferimento tecnologico. Questo dunque l'oggetto di misurazione e successiva valutazione della performance 2014, anche individuale, che riguarda, giova ricordarlo, il solo personale tecnico-amministrativo.

Il Piano 2014 si riferisce ad obiettivi strategici pluriennali e loro trasposizione annuale in obiettivi operativi. Questi comprendono attività che hanno un rapporto di necessarietà con il perseguimento degli obiettivi strategici, mentre altri obiettivi operativi possono (o meno) consistere in attività comunque correlabili, senza però che una loro mancanza determini l'impossibilità di raggiungere il risultato strategico. La Direzione Generale ha colto questo profilo, operando dal 2013 una distinzione, che permette di meglio monitorare lo svolgimento annuale delle attività. Parallelamente al processo di definizione degli obiettivi strategici ed operativi da parte degli Organi politici di vertice e della Dirigenza dell'Ateneo, l'Ufficio Programmazione, Valutazione e Statistica (UPVS) ha testato la nuova release dell'applicativo web per il monitoraggio (MOBI).

Il NVA ha più volte sottolineato che il profilo della presenza di adeguati indicatori è centrale per la costruzione di un percorso di qualità dell'agire dell'organizzazione universitaria; non a caso il SMVP si sofferma ampiamente sul punto. L'applicativo informatico (MOBI) tiene conto di queste problematiche, con una adeguata presenza di campi, che oggettivamente facilitano una corretta pianificazione degli obiettivi, anche in termini di possibilità di monitoraggio e controllo informato del loro svolgimento.

Il NVA per il 2014 ha preso visione degli obiettivi strategici deliberati dal CdA e del complesso degli obiettivi operativi, riscontrando la pertinenza di OPN e OPC rispetto ai primi. La tempistica della presentazione ed inserimento nell'applicativo MOBI (in fase di test operativo) ha sconsigliato l'effettuare monitoraggi in itinere da parte del NVA. L'Ufficio PVS ha comunque prodotto un report a novembre 2014, con quadro analitico delle attività oggetto di monitoraggio.

Il NVA, con il supporto dell'Ufficio PVS, in questo periodo sta analizzando "on desk" le proposte progettuali per l'attuazione degli obiettivi, con particolare riferimento alla capacità dei Responsabili di individuare indicatori di risultato che siano di chiara comprensione, praticabile fattibilità e sufficiente affidabilità.

Il NVA prenderà in considerazione il complesso delle rendicontazioni degli obiettivi 2014, per verificare la coerenza delle conseguenti valutazioni sui singoli fatte da Dirigenti e D.G., come risulteranno dalla relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10 comma 1 "b" del D.Lgs. 150/2009.

Dall'altro il NVA, a fronte di un'oggettiva difficoltà riscontrata nell'effettuare una valutazione sui singoli obiettivi, ha ritenuto necessario segnalare al C.d.A. l'opportunità di una riflessione a monte sulle politiche generali di Ateneo, sull'individuazione precisa di obiettivi strategici di fondo, sul loro deployment primario in OPN e sulla loro misurabilità. Appare poi utile un collegamento più diretto e trasparente tra programmazione di bilancio e programmazione degli obiettivi, compresi quelli legati agli standard dell'ordinaria gestione. Quest'ultima, infatti, rappresenta il termine di misurazione essenziale del sistema di funzionamento di un'amministrazione pubblica qual è l'Ateneo e il suo miglioramento rimane centrale anche rispetto al raggiungimento di qualsiasi altro obiettivo strategico.

Sul piano più operativo si è ritenuto opportuno suggerire di programmare una formazione mirata al personale normalmente responsabile di obiettivo: lo scopo deve essere quello di migliorare le capacità di corretta pianificazione degli obiettivi operativi e relativa misurazione.

Altra esigenza è quella di stabilizzare il presidio sul macroprocesso generale di monitoraggio, incaricandolo al contempo di fornire in maniera tempestiva e sistematica, feedback ai responsabili delle pianificazioni (inserite nel SW MOBI) sia sotto il profilo tecnico che sotto quello della coerenza rispetto al Piano della performance; sono azioni di accompagnamento e consulenza, che il NVA ritiene necessarie per una maggiore comprensione, da parte di tutte le categorie del personale, delle opportunità sostanziali di miglioramento del lavoro insite del modo di operare "per obiettivi".

La realizzazione di quanto sopra indicato disegna le condizioni necessarie per fornire alla Direzione Generale di un cruscotto di indicatori sull'andamento delle attività di tutti i settori gestionali, costantemente aggiornato; utili a questi fini sono anche audit interni, mirati sull'andamento reale delle attività. Evidente anche il valore aggiunto di tali informazioni per le scelte di indirizzo del C.d.A.

In conclusione il NVU ha apprezzato la costante attenzione da parte dell'Ateneo nel miglioramento continuo del processo di valutazione delle performance; miglioramento che si è focalizzato sull'integrazione della programmazione strategica e operativa (piano unificato). Resta ancora da migliorare il collegamento tra il piano unificato e le risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi che il NVU suggerisce di integrare attraverso il budget ripartito per missioni e programmi. Inoltre, e non da ultimo, risulta indispensabile garantire una semplificazione dell'intero processo, al fine di rendere più efficace ed incisivo il monitoraggio in itinere ed ex post.

Da ultimo, in merito ai contenuti delle Linee guida predisposte dall'ANVUR, il NVU rileva che le stesse sono in linea con quanto già evidenziato dal NVU nel corso di questi anni.

In particolare, fermo restando il lavoro posto in essere per la metodologia e la definizione degli indicatori di misurazione, l'attenzione è stata posta sui seguenti punti:

- tutte le strutture organizzative dell'ateneo (sia di natura accademica che tecnico-amministrativa) devono essere coinvolte, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi;
- l'ateneo dovrebbe mettere effettivamente a disposizione un ufficio di supporto adeguato alle esigenze per l'espletamento della funzione di OIV;
- il Piano Integrato dovrebbe ricevere adeguata attenzione presso gli organi di governo dell'ateneo e diventare uno strumento di governance per gli stessi.

Il NVU, in conclusione, ritiene che le linee guida predisposte siano perfettamente in linea con il percorso già avviato all'interno dell'Ateneo e che le stesse siano un utile supporto per trasformare il ciclo della performance da "obbligo di legge" a strumento strategico a supporto delle politiche dell'Ateneo.