

SEZIONE 2 della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi del Sannio – anno 2016

Relazione sulla funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Stato del ciclo della performance e documenti di riferimento

Nel corso del 2015 erano in vigore il Piano strategico triennale della performance 2013-2015 (approvato il 26 marzo 2014) ed il Piano delle performance 2015-2017 (approvato in ritardo, il 16 settembre 2015).

Il Piano strategico 2013-2015 individuava obiettivi strategici riferiti alle funzioni primarie ricerca, didattica e terza missione e ai servizi di supporto e governance. Esso prevedeva anche la definizione di azioni da attuare nel triennio per raggiungere gli obiettivi e gli indicatori relativi. In qualche misura, per la tipologia delle azioni e la natura degli indicatori, non tutti appropriati, esso ricopriva ampi spazi di pianificazione operativa venendo in parte a sovrapporsi al Piano della performance.

Il 21 dicembre 2015, prima della scadenza del piano strategico il CdA ha approvato il documento *“Linee guida per la costruzione del piano”* nel quale si individuano cinque priorità strategiche (Promuovere una didattica e una ricerca di qualità, Migliorare la qualità delle vita degli studenti attraverso un'offerta integrata di servizi, Rafforzare i legami con il territorio e promuoverne lo sviluppo, Promuovere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della sua azione organizzativa) a loro volta articolate in 20 obiettivi strategici. Si è partiti da tale documento per la stesura del Piano integrato 2016-2018, in attesa della revisione del nuovo Piano strategico 2016-2019. Il Piano strategico 2016-2018 è stato approvato in una versione “provvisoria” nella seduta degli organi di governo del 15 giugno 2016.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato il 30 maggio 2014, è stato emendato dal CdA il 27 luglio 2015. Esso mantiene la sua validità essendo basato su criteri e modelli allo stato dell'arte (p.e. ServQual per la valutazione dei Servizi), non ancora applicati integralmente anche per la mancanza di una adeguato sistema informativo di supporto. Il SMVP deve comunque essere aggiornato alla luce delle *“Linee Guida 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione”* approvato da ANVUR in aprile 2016

e delle “*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*”, approvato da ANVUR in luglio 2015.

La Relazione sulla performance 2014 è stata approvata il 16 settembre 2015 ed è stata validata dal NdV l'11/11/ 2015.

Tanto premesso si può affermare che il ciclo della performance 2015, già avviato con rimarchevole ritardo vista l'approvazione tardiva del Piano della Performance 2015-2017, ha ulteriormente accentuato gli aspetti di criticità ad esso connessi in considerazione della mancata assegnazione, ancora ad oggi rilevata, degli obiettivi individuali, tanto al Direttore Generale che ai responsabili delle strutture e quindi al restante personale in servizio presso l'Ateneo. Tuttavia, va rilevato che il piano precedente si estendeva al 2016 e che quindi garantiva un certo livello di copertura delle attività gestionali del 2015.

I documenti di riferimento per l'analisi della situazione attuale, registrati sul portale di Ateneo sono (http://www.unisannio.it/Amm_trasparente/):

- Piano strategico triennale 2013-2015 (approvato il 26 marzo 2014);
- Piano strategico “provvisorio” 2016-2018 (approvato il 31 maggio 2016);
- Piano della performance 2015-2017 (approvato il 16 settembre 2015);
- Piano integrato “provvisorio” 2016-2018 (approvato il 15 giugno 2016);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP, approvato il 30 maggio 2014, emendato dal CDA il 27 luglio 2015);
- Relazione sulla performance 2014 (approvata il 16 settembre 2015);
- Validazione della Relazione sulla performance (approvata l'11 novembre 2015);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, che include il Programma per la Trasparenza e l'integrità del 28 luglio 2015;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018, che include il Programma per la Trasparenza e l'integrità del 26 giugno 2016;
- Bilancio Unico Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2015 (approvato il 30 dicembre 2014);
- Bilancio Unico Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2016 (approvato il 29 dicembre 2015).

2.2 Ruolo dell'OIV nel processo di attuazione del ciclo della performance

Le funzioni di OIV sono state ricoperte collegialmente dal NdV. Si è ritenuto non opportuno delegare le funzioni di OIV a qualche componente del NdV anche se, di fatto, le competenze del ruolo non appartengono al bagaglio professionale

di tutti. L'attuale Nucleo, oltre a sollecitare, per iscritto e con contatti diretti, il vertice dell'Ateneo sulle necessarie azioni di intervento sul ciclo, fornisce costantemente, nel rispetto delle sue peculiarità di organo indipendente, un supporto all'Ateneo nel processo di dotazione di tutti gli strumenti per una corretta pianificazione e gestione del ciclo della performance. Le funzioni della struttura tecnica permanente (STP) sono oggi svolte da una sola persona incardinata nell'Ufficio di Staff Tecnico.

Nel corso del 2015 gli impegni formali più significativi della funzione OIV sono stati la valutazione del Direttore Generale per il 2013 e il 2014, il monitoraggio dell'avanzamento del ciclo e la validazione della Relazione della performance. L'aspetto più carente della gestione del ciclo è dato dalla gestione delle scadenze prorogate spesso al di là dei limiti fissati dalle norme. Questo fatto ha trasformato il processo di pianificazione in un adempimento formale di scarsa utilità pratica per la gestione dell'Ateneo. In diverse occasioni questo aspetto è stato contestato in modo formale al Direttore Generale. Altri aspetti critici saranno analizzati in dettaglio nel seguito del documento.

Per quanto solo in fase di programmazione per l'anno 2015, va comunque riportata l'attività che il NdV ha rivolto alle indagini sul Benessere Organizzativo. Già nell'aprile 2015 il NdV deliberava di dare avvio in piena autonomia alle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione. Tale attività veniva trascurata nell'anno in questione nell'attesa di dotarsi di uno strumento informatico idoneo utile a garantire l'anonimato delle rilevazioni. Nel mese di Marzo del 2016, attraverso il supporto di una società che ha fornito un software per la raccolta anonima delle opinioni del personale TA, il NdV ha realizzato le indagini previste dall'art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/09 che al momento sono in fase valutazione da parte del Nucleo.

2.3 Sviluppo e gestione del ciclo della performance e grado di integrazione del Piano

Il Piano della performance 2014-16 è stato approvato soltanto a settembre 2014 e il Piano della performance 2015-2017 il 16 settembre 2015, ancora in notevole ritardo rispetto alle esigenze di un corretto ciclo di programmazione e controllo. Anche a causa di questa dilatazione dei tempi per il 2015 non è stato dato seguito all'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale ed al personale.

Di fatto il ciclo della performance 2015, avviato in ritardo, ha perso la sua utilità di strumento di programmazione e controllo.

Lo sforzo organizzativo compiuto nel 2014 per recuperare il tempo perduto predisponendo tutti gli strumenti del ciclo con contenuti allineati allo stato dell'arte non ha consentito una regolare entrata a regime del ciclo nel corso del 2015.

Di seguito si riporta un estratto del Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2014, approvato dal NdV l'11/11/2015: "... *In merito alla verifica di **conformità** il Nucleo rileva che anche quest'anno l'Ateneo non è riuscito a rispettare le scadenze raccomandate e definite dalle norme vigenti ed a recuperare il ritardo di attuazione del "Ciclo delle Performance" evidenziato nelle precedenti annualità. Nella seduta del 16 settembre 2015 il Consiglio di Amministrazione ha approvato sia il "Piano delle Performance 2015-2017" che la "Relazione delle Performance 2014" il primo in notevole ritardo e la seconda in lieve ritardo rispetto alle rispettive scadenze.*

Inoltre il Nucleo rileva che continuano ad essere presenti nelle RdP 2014 aspetti critici, che impongono i seguenti interventi urgenti molti dei quali già indicati precedentemente dal Nucleo:

- 1. Insufficiente copertura di tutti gli ambiti della programmazione...*
- 2. Assenza di iniziative di integrazione del ciclo del bilancio*
- 3. Insufficiente misurazione e valutazione della performance organizzativa con predisposizione di carte dei servizi integrate nei documenti di programmazione dedicando particolare attenzione alla scelta di indicatori di efficienza, di efficacia e di impatto (inclusi quelli che emergono da VQR e AVA)*
- 4. Insufficiente impiego dei criteri e delle metodologie raccomandate nel SMVP....*

*Per quanto riguarda l'**attendibilità** dei dati esposti il Nucleo rileva:*

- 1. Eccessiva sottoarticolazione degli obiettivi gestionali con indicatori spesso difficilmente quantizzabili.*
- 2. Confusione tra obiettivi e indicatori*
- 3. Assenza di indicatori di qualità e di efficienza;*
- 4. Mancata informatizzazione del CDP che rende difficili le valutazioni quantitative, l'analisi di dati storici e rende la RdP prevalentemente descrittiva.*

*Sul fronte della **comprensibilità** il Nucleo rileva:*

1. *la necessità di tendere progressivamente ad un unico documento di programmazione che raggruppi piano strategico, programmazione triennale, piano delle performance, piano della trasparenza e anticorruzione e che consenta di avviare la stesura del bilancio preventivo sulla base dei risultati del CDP (performance budgeting), come raccomandato dall'ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance*
2. *L'esigenza di miglioramento delle modalità di comunicazione nei documenti di programmazione e controllo che devono uscire dall'ambito specialistico e consentire una agevole e rapida lettura, con immediata percezione dell'andamento specifico e complessivo delle attività dell'Ateneo ...”.*

Il Piano della performance 2015-2017 mantiene la stessa struttura formale del piano precedente con qualche significativo miglioramento:

1. la cascata degli obiettivi è correttamente radicata nel Piano strategico;
2. il Piano prevede obiettivi specifici derivati dal Programma triennale trasparenza e anticorruzione e un solo obiettivo relativo ai processi di Assicurazione della qualità (stesura delle relazioni delle Commissioni paritetiche);
3. sono presenti macro-obiettivi strategici e obiettivi gestionali che prevedono interventi di miglioramento della cultura delle qualità e della qualità dei servizi senza peraltro significative azioni di attuazione.

Oltre alla inefficace gestione dei tempi del ciclo il NdV rileva i seguenti aspetti critici:

- gli obiettivi riguardano solo l'Amministrazione Centrale e non le strutture decentrate;
- gli indicatori gestionali, pur dotati di peso relativo all'obiettivo strategico di riferimento, sono troppo spesso rappresentati da azioni da compiere e non da variabili che si prestano ad una oggettiva misurazione;
- i target per lo più rappresentano stati di avanzamento di progetti a termine o di azioni di miglioramento;
- il piano non prevede distinzioni tra attività innovative (progetti a termine) e interventi sui processi continui di servizio. Nei casi in cui questi ultimi sono indicati non sono associati a indicatori misurabili;

- il piano specifica gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai responsabili delle strutture ma non indica gli obiettivi per tutto il personale, che non sono stati assegnati nel corso del 2015;
- l'applicazione di quanto prevede il SMVP è parziale;
- non è stato fatto alcuno sforzo di integrazione con il Bilancio Unico di Ateneo.

2.4 Monitoraggio

In seguito alla insistente pressione del NdV sul rispetto dei tempi della gestione del ciclo della performance, il Rettore, di concerto con il Direttore Generale, ha inviato il 19/06/2015 un nota al NdV contenente un *“Cronoprogramma delle attività relative al Ciclo della Performance ed al Piano della Performance”*. In esito a tale cronoprogramma nel verbale del 19/06/2016 il Nucleo evidenziava che: *“la scadenza del 15 settembre per la trasmissione della Relazione delle performance al nucleo di valutazione coincide con la scadenza prevista dalla norma per la convalida del Nucleo; la scadenza del 30 settembre per l’Assegnazione degli obiettivi al personale è in grave ritardo ai fini dell’efficacia del ciclo di programmazione e controllo”*.

Gli esiti della validazione della Relazione sulla Performance 2014, trasmessi peraltro agli Organi di Governo, hanno indotto il Direttore Generale a dare riscontro alle sollecitazioni del NdV mediante una nuova nota del 7/01/2016 nella quale si impegnava, con un nuovo cronoprogramma, a recuperare i ritardi legati al ciclo 2015 e dare seguito, anche mediante la costituzione di un *“Gruppo di Lavoro”*, alle nuove indicazioni dettate dall’ANVUR nelle nuove Linee Guida 2015. Il NdV ha recepito tale documento utilizzandolo quale strumento di monitoraggio del Ciclo della Performance di Ateneo.

2.5 Sistema informativo di supporto

L’Università del Sannio dispone di una infrastruttura di trasporto in Fibra Ottica (MAN, Metropolitan Area Network) che consente di coprire le strutture amministrative di didattica e di ricerca dell’Ateneo presenti sul territorio di Benevento. Inoltre, l’ateneo ha attivato un servizio WI-FI, denominato Unisannio Wi-Fi, all’interno delle proprie strutture. Tale servizio, grazie all’attivazione di circa 100 accesspoint consente il collegamento alla rete di ateneo con dispositivi mobili, purché provvisti della opportuna scheda di connessione.

Attualmente il Datawarehouse di ateneo è ancora parzialmente alimentato da alcuni applicativi interni e banche dati esterne integrati solo per il 50% in maniera automatica nei sistemi informatici di supporto.

Ad oggi non è in esercizio un applicativo integrato specifico per il supporto al ciclo della performance, che consenta anche il raccordo con il ciclo del bilancio.

2.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

Nonostante le reiterate sollecitazioni del Nucleo e del gruppo di lavoro sul SMVP, attualmente non esistono standard di qualità e Carte dei Servizi.

2.7 Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e del Piano triennale anticorruzione

Il Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, contenuto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, è stato approvato il 28 luglio 2015. Le modifiche normative in tema di Trasparenza derivanti dal D.lgs. 33/2013 hanno comportato un rilevante aumento degli obblighi di pubblicazione (da circa 54 a 226) cui l'ateneo ha fatto fronte coinvolgendo una pluralità di referenti per la raccolta dei nuovi dati richiesti tramite la costruzione di una rete che attraversa capillarmente tutte le strutture dell'ateneo e la cui supervisione è affidata al responsabile della trasparenza.

La Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione in merito allo stato di attuazione del Programma relativo alla precedente annualità è stata verificata dallo stesso NdV nella sua riunione del 26/01/2015, in sede di Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Analogamente il NdV ha operato per il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 verificandone lo stato di attuazione in sede di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in data 28/01/2016.

2.8 Valutazione individuale

Il processo di valutazione individuale continua a segnare un pesante ritardo. A partire dal 2015 il nuovo SMVP prevede per tutto il personale la valutazione individuale basata sulle dimensioni della performance gestionale e dei comportamenti organizzativi.

Nonostante ciò, un comunicato del DG, inviato al NV in data 7/1/2016, precisa che *“a tutt’oggi gli obiettivi previsti dal Piano delle Performance della Università degli Studi del Sannio per il triennio 2015-2017 non sono stati ancora assegnati ai Responsabili di Settori, Unità Organizzative e Uffici della Amministrazione Centrale e ai Responsabili di Strutture e/o di altre Articolazioni Organizzative dei Dipartimenti”*.

Ciò significa che la valutazione individuale diventa un adempimento formale privo di impatto sulla gestione dell’Ateneo.

Il NdV ha valutato e validato i risultati della performance del Direttore Generale per il 2014 secondo la procedura prevista dal SMVP.

La Relazione delle Performance 2014, approvata dal CdA il 23 Settembre 2015 e validata dal Nucleo, riportava gli obiettivi del Direttore Generale e lo stato di attuazione degli stessi. Nella riunione del NdV del 11/11/2015 è stata discussa la scheda di valutazione del Direttore Generale relativa all’anno 2014, redatta coerentemente al SMVP. Il Nucleo dopo ampia discussione ed avendo ascoltato il Direttore Generale ha proposto al Consiglio di Amministrazione all’unanimità la valutazione di 80,29%, corrispondente al giudizio “sufficiente”.

2.9 Grado di integrazione con la documentazione strategica dell’Ateneo, con quella economico finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi (LG AVA16)

Considerando gli aspetti su cui l’ANVUR, nelle LG AVA16, ha chiesto ai NdV di focalizzare l’attenzione il NdV ha preso in esame i seguenti aspetti:

1. La revisione del Piano strategico 2013-2015;
2. La predisposizione nei tempi previsti dalla norma del Piano integrato 2016-2018
3. La messa in esercizio di un sistema informativo di supporto

Una misura intermedia, utile per l’avvio del ciclo di programmazione e controllo 2016, è stata l’approvazione delle Linee guida contenenti le priorità strategiche per il triennio 2016-2019 (CdA del 21 dicembre 2015). In parallelo i delegati del Rettore hanno proseguito il lavoro per la redazione completa del nuovo piano strategico. Il 15 giugno 2016 gli organi di governo hanno approvato il Piano strategico 2016-2018 in una versione “provvisoria”. Si tratta di un documento strutturato come il precedente per funzioni primarie e di supporto alle

quali sono associati a cascata macro-obiettivi, obiettivi, azioni e indicatori. Come già rilevato in precedenza il piano si caratterizza per una articolazione molto dettagliata che arriva a definire azioni operative che andrebbero più correttamente incluse nel piano integrato. D'altra parte, considerando che il Piano integrato, come già il Piano della performance, non copre, se non parzialmente, le attività di interesse primario, la componente operativa del Piano strategico colma in parte questa lacuna. Va però notato che, data la diversa genesi organizzativa e temporale dei due documenti di pianificazione strategica e operativa, essi non appaiono correttamente integrati. In prospettiva sarà necessario operare per il rispetto delle scadenze della pianificazione, la migliore sincronizzazione nella predisposizione dei due documenti e una diversa distribuzione dei contenuti.

Per la stesura del Piano Integrato il Direttore Generale, anche a valle di sollecitazioni del NdV, in data 21 gennaio 2016, e quindi in tempo utile per l'avvio del processo di pianificazione e per rispettare le scadenze, ha costituito un *“Gruppo di Lavoro permanente sul Ciclo di gestione delle Performance”* per svolgere attività di supporto per tutto quel che riguarda il ciclo di gestione della performance. Tale gruppo, operando in collaborazione con il NdV che ha verificato nelle riunioni del 4, 12 e 18 febbraio 2016 gli stati di avanzamento del Piano Integrato raccomandando di provvedere tempestivamente alla sua realizzazione ed alla sua pubblicazione, ha elaborato il Piano integrato 2016-2018 entro il mese di febbraio 2016. Purtroppo l'approvazione del Piano, in via provvisoria, da parte del CdA ha avuto luogo soltanto il 15 giugno 2016, ancora in ritardo, ma con un netto miglioramento rispetto al Piano precedente. Tale ritardo è in buona parte legato alla decisione di attendere l'elaborazione del Piano strategico, per migliorare il processo di integrazione dei due documenti. L'aspetto più sostanziale è però che tale piano rimedia ad alcune delle principali lacune evidenziate dal NdV nei piani precedenti:

1. l'articolazione rispetta le disposizioni delle Linee Guida ANVUR in materia;
2. è organizzato per missioni e programmi secondo la nomenclatura COFOG consentendo perciò l'integrazione con il bilancio;
3. tale integrazione ha avuto luogo sia pure per capitoli di spesa, non essendo ancora disponibile la contabilità analitica che consentirebbe l'integrazione corretta a livello di ciascuna azione programmatica;
4. gli indicatori e i target sono in genere appropriati;
5. include obiettivi tratti dal piano anticorruzione e trasparenza;

6. include riferimenti alla valutazione della performance individuale.

Nella versione attuale, tuttavia, il Piano integrato presenta parti che richiedono ancora interventi correttivi, sia pure marginali.

Infine, sul sistema informativo di supporto, Il NdV per conoscenza diretta e anche sulla base dei suggerimenti emersi dallo specifico tavolo di lavoro CONVUI, ha proposto l'adozione del Sistema informativo di supporto al ciclo realizzato dall'Università di Messina a partire da un prototipo messo a punto presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria. Tale sistema è in corso di avviamento presso il Politecnico di Bari ed è in corso di studio presso l'Università di Torino. Attualmente sono in corso contatti dell'Università del Sannio con l'ateneo di Messina per concordare le modalità di impianto del Sistema Informativo.

2.10 Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Gli interventi principali che il NdV raccomanda a partire dal ciclo di programmazione in fase di attuazione sono:

- puntuale rispetto delle scadenze definite dalle norme. In particolare, l'avvio del ciclo di programmazione, con l'assegnazione degli obiettivi non può protrarsi oltre il gennaio di ciascun anno;
- copertura di tutti gli ambiti della programmazione con particolare riguardo alle attività dei Dipartimenti e alle attività di gestione ordinaria (i processi di servizio);
- sviluppo della dimensione della performance organizzativa con predisposizione di carte dei servizi integrate nei documenti di programmazione;
- creazione di una libreria di indicatori standardizzata;
- associazione di cronoprogrammi e del computo di risorse umane full-time equivalenti per tutti gli obiettivi, in attesa della completa integrazione con la contabilità analitica
- tempestiva assegnazione degli obiettivi al personale TA e svolgimento della valutazione individuale secondo quanto prevede il SMVP.