



Università
Ca' Foscari
Venezia

Nucleo di Valutazione di Ateneo

*Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni - Anno 2015*

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

Luglio 2016

Il **Nucleo di valutazione di Ateneo** dell'Università Ca' Foscari di Venezia è composto da:

Matteo Turri, Università degli Studi di Milano, Coordinatore

Matteo Cocco, Rappresentante studenti

Marzia Foroni, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Roma

Domenico Sartore, Università Ca' Foscari Venezia

Maria Schiavone, Università degli Studi di Torino

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 14 luglio 2016.

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 2016", 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 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, il Nucleo di Valutazione nel corso del 2015 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"*.

Si ricorda anche che al link <http://www.unive.it/pag/10711/> sono rinvenibili tutti i documenti di Ateneo, quali il Piano strategico, il Programma triennale, il Piano delle performance e il Sistema d'Ateneo di pianificazione, controllo e valutazione.

Sottolineiamo inoltre come, con il rinnovo degli Organi di governo, in particolare con l'assunzione in carica del nuovo Rettore avvenuta nell'ottobre 2014 e del nuovo Consiglio di Amministrazione, insediatosi a gennaio 2015, ha preso l'avvio il processo di revisione degli strumenti programmatici dell'Ateneo, in un'ottica di semplificazione e di razionalizzazione del quadro di pianificazione e controllo. In particolare il piano strategico è stato approvato a giugno 2016.

Per quanto concerne le attività per l'anno 2015, 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 – Aggiornamento del Piano della Performance 2014/2016 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione il 06 marzo 2015 (che in

base all'art. 10 del D.Lgs n. 150 del 2009 è da completarsi entro il 31 gennaio) in conseguenza della necessità di rivedere i documenti strategici anche alla luce del cambio nei vertici dell'Ateneo.

Il documento si articola principalmente nei seguenti paragrafi:

- Sommario e Premessa
- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders
- Organizzazione
- Analisi del contesto
- Aggiornamento degli Obiettivi operativi
- Trasversalità degli obiettivi
- Assegnazione degli obiettivi alle Strutture
- Esposizione degli Obiettivi per Struttura organizzativa
- La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il documento tiene conto del programma triennale di Ateneo, degli obiettivi assegnati ai Prorettori e al Direttore Generale, e comprendono obiettivi di anticorruzione e di trasparenza e gli impegni di sostenibilità.

Il totale degli obiettivi è stato pari a 215: i singoli obiettivi sono stati proposti dai responsabili di Struttura alla Direzione generale e, quindi, vagliati e concordati in un processo di condivisione delle priorità e delle modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati da conseguire. Gli obiettivi risultano assegnati a tutte le strutture dell'Ateneo, quali uffici dell'Amministrazione centrale, Dipartimenti, Scuole, Sistema bibliotecario... Per ogni obiettivo sono state riportate le seguenti informazioni:

- Derivazione dell'Obiettivo (Prorettori, Direttore Generale, ecc.);
- Prospettiva Strategica;
- Prospettiva funzionale;
- Obiettivo;
- Indicatore;
- Target (2015 e 2016);
- Tipologia obiettivo (performance, sostenibilità, trasparenza, anticorruzione).

Per quanto attiene il **grado di integrazione della performance con la dimensione economico finanziaria**, l'Ateneo ha condotto un tentativo in tal senso con il piano della performance 2014/2016, approvato a gennaio 2014. In tale piano si agganciano ad ogni obiettivo operativo le risorse finanziarie stanziare per il suo perseguimento, e ad ogni

obiettivo operativo erano state associate risorse umane Full Time Equivalent (il FTE esprime il numero di risorse a tempo pieno per svolgere una determinata attività). Dalla gestione di tale processo sono però emerse alcune difficoltà organizzative e nei piani successivi non si è più effettuato il collegamento obiettivi-risorse finanziarie. L'Ateneo ha comunque in piano di reintrodurre tale collegamento con la dimensione economico finanziaria dal 2017, dopo il passaggio dal gestionale Planning (ora in uso) al sistema U-Budget, sistema che dovrebbe consentire un raccordo automatico tra queste informazioni.

Ricordiamo inoltre che, dal 2014, l'Ateneo si è dotato di un sistema informatico on line di gestione degli obiettivi, sviluppato dall'Area Servizi Informatici e Telecomunicazioni in collaborazione con l'Ufficio Pianificazione e Valutazione. Tale sistema ha consentito sia una più semplice e tempestiva proposizione degli obiettivi in fase di pianificazione, sia un più agevole monitoraggio e una più immediata rendicontazione dei risultati. I monitoraggi intermedi su obiettivi e indicatori vengono infatti effettuati trimestralmente tramite proprio la piattaforma gestione obiettivi e ai responsabili delle strutture si chiede di compilare, per ciascun obiettivo dell'anno, una sintetica relazione all'interno della procedura on-line in area riservata (<http://static.unive.it/ace/admin>). In tale procedura vengono visualizzati tutti gli obiettivi caricati per ciascuna delle Strutture, compresi quelli per i quali non è richiesta alcuna rendicontazione. Per ciascun obiettivo, devono essere inserite le informazioni relative a:

- Risultato: in questa sezione è possibile inserire il valore assunto dall'indicatore oppure una indicazione qualitativa del raggiungimento dell'obiettivo (inferiore alle aspettative/in linea con le aspettative/superiore alle aspettative);
- Percentuale raggiungimento: questa sezione è dedicata all'inserimento della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo calcolata rispetto al valore atteso a fine anno;
- Relazione: questa sezione è dedicata alla relazione sullo stato di avanzamento della realizzazione dell'obiettivo e ad eventuali note e commenti.

Per quanto riguarda le **valutazioni della qualità dei servizi**, il Nucleo rileva come l'Ateneo partecipi da alcuni anni al progetto Good Practice organizzato dal Politecnico di Milano, con l'obiettivo di individuare, attraverso un processo di benchmarking con altre Università, le aree di forza su cui puntare e gli aspetti che devono ancora essere migliorati per quanto riguarda i servizi di supporto offerti dall'Amministrazione. Una parte del progetto è dedicata proprio all'efficienza percepita e prevede la somministrazione di questionari a seconda dalle diverse tipologie di utenti (docenti, personale tecnico - amministrativo e studenti). Per quanto riguarda espressamente la valutazione dei servizi agli studenti, ricordiamo l'indagine relativa al questionario annuale sulla didattica e sui servizi, di cui si è già parlato nella sezione 1.3.

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, ma ha preso atto dell'avvenuta approvazione del Piano della Performance.

Il ciclo 2015 si concluderà con l'approvazione, prevista nel mese di luglio 2016, della Relazione sulla Performance 2015 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.

Nelle sedute del 22 luglio e del 03 agosto 2015, il Nucleo ha inoltre validato la Relazione sulla Performance 2014 (art.14, comma 4, lettera c) del D.Lgs.150/2009), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'10 luglio 2015. 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. Il Nucleo ha rilevato come la relazione rappresenti adeguatamente i contenuti e dia una visione integrata delle attività dell'Ateneo, della performance e della sostenibilità, in linea con quanto richiesto dalle nuove linee guida ANVUR. Il Nucleo ha preso atto positivamente che la relazione contempli anche le performance, in termini di obiettivi raggiunti, di strutture quali i dipartimenti, centri e scuole e che venga prevista la rilevazione del monitoraggio della percentuale di impegno delle singole unità di personale. Un ulteriore punto di forza rilevato deriva dall'aver pubblicato nel sito dell'Amministrazione Trasparente i dati aggregati per struttura relativi alle valutazioni delle performance individuali dell'anno 2013. Nell'analisi degli obiettivi operativi, il Nucleo ha rilevato positivamente che su 137 obiettivi presentati l'80% sia stato raggiunto. La presenza di obiettivi non raggiunti consente di apprezzare il carattere non formale del sistema e la presenza di obiettivi sfidanti.

Il Nucleo, in vista del prossimo esercizio 2015, ha raccomandato di:

“- fare in modo che le valutazioni delle prestazioni individuali vengano effettuate con tempestività, come previsto dal “Sistema d'Ateneo di Pianificazione, Controllo e Valutazione”, che ne fissa la scadenza ad aprile. L'Ateneo potrà anche considerare dal prossimo anno nel caso i dirigenti dovessero tardare nel concludere le valutazioni dei propri sottoposti a tenere in conto negativamente di questo comportamento al fine della loro valutazione individuale;

- inserire alcune osservazioni su punti di forza e di debolezza emersi dal monitoraggio del ciclo della performance e di descrivere iniziative relative alle pari opportunità e al bilancio di genere, come richiesto dalla legge e come già indicato anche lo scorso anno;

- valorizzare e diffondere la comunicazione dei contenuti della relazione, in particolare sia verso la componente accademica che verso la componente studentesca, al fine di evitare che rimanga un documento interno diffuso solo tra chi si occupa di performance in Ateneo. Vista la completezza e la bontà del lavoro svolto, l'Ateneo può anche valutare di integrare queste azioni comunicative all'interno della "Giornata della Trasparenza", prevista dal D.Lgs. n. 150/2009, art. 11, c. 6 ;

- valorizzare all'interno della relazione sulla performance gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo."

A conclusione del processo di valutazione delle prestazioni individuali del personale tecnico amministrativo per l'anno 2014, il Nucleo ha preso atto della conclusione del processo e si è soffermato su alcune informazioni statistiche sul numero di schede compilate, media, coefficiente di variazione e quartili, declinate per ogni struttura amministrativa dell'Ateneo. Il Nucleo ha riscontrato una significativa variabilità nelle valutazioni espresse, come richiesto dalla normativa, ma sono stati sollevati alcuni dubbi sulla correzione che l'Ateneo applica con l'obiettivo di normalizzare le valutazioni a livello di struttura, correzione che però non viene utilizzata ai fini del riparto del premio accessorio. Tali osservazioni sul metodo di calcolo sono state inviate agli uffici che in Ateneo seguono questa tematica, con raccomandazione all'Ateneo di verificare ed eventualmente migliorare la formula del ricalcolo, per le future valutazioni.

Nel corso del 2015, 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 2014. La valutazione si è basata sulla relazione del Direttore Generale relativa all'attività dell'anno 2014, da cui si evincono chiaramente obiettivi, azioni e risultati, ritenendo la documentazione esaustiva e ben articolata e che i contenuti siano ben esplicitati. In particolare in data 22 luglio 2015, il Nucleo ha incontrato il Direttore Generale, al fine di affrontare insieme alcuni temi tra cui il ciclo della performance a la valutazione annuale dei dirigenti di vertice ex lett. e), comma 4, art.14, D.lgs. 150/2009. In tale data si è inoltre fatto il punto sull'evoluzione, a livello di sistema universitario, del ciclo della performance a seguito delle novità emerse dal documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane".

Ricordiamo che 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%. Tale modello verrà applicato a partire dalle attività 2015.

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...*". Per quanto riguarda in generale i risultati, il giudizio medio dei dipendenti risulta positivo sull'aspetto del benessere organizzativo (4,06) e sulla valutazione del superiore gerarchico (3,62), ma risulta critico sul grado di condivisione del sistema di valutazione (3,18). A livello di ambito indagato, il Nucleo rileva come le criticità segnalate dai dipendenti sono relative a equità dell'Amministrazione, carriera, contesto lavorativo, organizzazione, performance e funzionamento del sistema. Si segnala invece come molto positivo il giudizio dei dipendenti relativo all'ambito discriminazioni. I risultati in dettaglio 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).

A novembre 2015 il Nucleo ha deciso di procedere con l'indagine per l'anno 2015, confermando il questionario basato sullo schema dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il documento finale del Nucleo sui risultati dell'indagine verrà licenziato a luglio 2016.

In data 17 febbraio 2016, 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 2015 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 gennaio 2016 della delibera ANAC n.43/2016. Il Nucleo ha rilevato altresì come l'Ateneo abbia compiuto un ottimo lavoro di pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa. In questo quadro positivo, si rileva la mancanza di alcune informazioni sulla situazione reddituale e patrimoniale di quattro componenti degli organi di indirizzo politico-amministrativo (art. 14, D.Lgs. n.33/2013), relativi a incarichi ormai cessati e pur nel rispetto della soglia che consente di dichiarare il punteggio massimo sulla pubblicazione e completezza delle informazioni. Il Nucleo ha raccomandato comunque all'Amministrazione e al Responsabile della trasparenza di sollecitare nuovamente le persone sopra indicate, al fine di completare le operazioni di pubblicazione dei dati previsti dalla normativa. Si sono rilevate altresì alcune carenze nella pubblicazione dei curricula relativi a Consulenti e collaboratori (art.15, D.Lgs. n.33/2013). Si è osservato inoltre che, soprattutto in caso di dichiarazioni sottoscritte, il formato del documento non è opportunamente pubblicato in formato aperto; tuttavia, considerato che si tratta, appunto, di dichiarazioni autografe, la forma di pubblicazione appare in ogni caso corretta e l'adempimento soddisfatto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 gennaio 2016 ha approvato il documento "*Piano Integrato 2016*". Tale piano, nel recepire le linee guida dell'ANVUR, integra in un solo documento gli obiettivi di performance, di anticorruzione e di trasparenza contenuti nei rispettivi documenti programmatici e definisce gli obiettivi operativi assegnati a ciascuna Struttura dell'Amministrazione in accordo con le sei linee strategiche di Ateneo. Il Piano 2016 è pubblicato all'indirizzo <http://www.unive.it/pag/10745/>.

L'Ateneo, anche negli anni precedenti e in anticipo rispetto alla normativa nazionale, aveva avuto l'esigenza di cercare di integrare in un solo documento i vari documenti di programmazione, dandone una logica unitaria, sia a livello formale che sostanziale. Un'altra esigenza, consolidata negli anni è stata quella di coinvolgere i dipartimenti nella performance organizzativa, con la stesura dei loro piani triennali. Un punto di attenzione segnalato dal Nucleo è relativo al numero alto di obiettivi, che risulta elevato anche nel piano integrato 2016 (pari a 265 obiettivi). Si ricorda altresì che l'Ateneo ha approvato a giugno 2016 il nuovo piano strategico e che il Ministero dovrebbe emanare a breve la normativa relativa alla programmazione triennale 2016/2018. L'Ateneo ha inoltre in previsione per l'anno in corso di rivedere il Sistema di Valutazioni della Performance individuale e il Sistema d'Ateneo di Pianificazione, Controllo e Valutazione.

Su questo tema, il Nucleo ha incontrato il Direttore Generale nella seduta del 21 aprile 2016, focalizzandosi sulla necessità di effettuare una consultazione non formale ma sostanziale al fine di rivedere il sistema di Ateneo di Pianificazione e Valutazione, e in particolare con riferimento alla performance organizzativa. Per il Nucleo il nuovo sistema dovrà mettere al centro l'esigenza di una forte integrazione con la programmazione triennale, la trasparenza, l'anticorruzione e il ciclo del bilancio. Anche alla luce degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, si sottolinea l'importanza di far sentire le strutture e il personale partecipi di questi processi.

Il Nucleo ha rilevato positivamente che l'Ateneo abbia realizzato, come già raccomandato negli anni scorsi, la Giornata della Trasparenza, che si è tenuta a Ca' Foscari il 4 aprile scorso e che ha visto la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'ANAC e dell'ANVUR. I materiali presentati durante la giornata sono stati pubblicati nel sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.unive.it/pag/14482/>.

Ricordiamo inoltre che, già nel 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.