



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

Università degli Studi di PALERMO - RELAZIONE ANNUALE NDV 2016

1. Valutazione della performance

Il NdV, tenuto conto delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance, pubblicate dall'ANVUR a luglio 2015 procede ad una breve relazione sulle attività svolte nel corso del 2015 in qualità di OIV, focalizzando l'attenzione sui principali aspetti richiamati dalle Linee Guida 2016 per la stesura della Relazione Annuale.

In particolare nella riunione del 30 gennaio 2015, il NdV, relativamente all'adempimento legato alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ha proceduto alla compilazione dell'apposita Griglia di Rilevazione, nonché alla successiva redazione del documento di Attestazione e della Scheda di Sintesi e, tramite il personale di Ateneo di supporto, ha pubblicato tutti i documenti nella sezione Amministrazione trasparente del portale UNIPA, così come previsto dalla delibera n. 148/2014 dell'ANAC.

Inoltre nella riunione dell'8 settembre 2015, in seguito a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 e attenendosi alle indicazioni fornite dall'ANAC con le delibere n. 5 e n. 6 del 2012 e successive integrazioni, il NdV ha predisposto le carte di lavoro utili per l'analisi della Relazione sulla Performance di Ateneo relativamente all'anno 2014; in tale documentazione si è tenuto conto di tutti i principali argomenti trattati nella Relazione per verificarne il rispetto dei requisiti di conformità con quanto indicato nella delibera n.5/2012, l'attendibilità delle informazioni in essa contenute e la comprensibilità della stessa.

Per quanto attiene il recepimento delle "linee guida dell'ANVUR sulla gestione del ciclo della performance" il NdV aveva già segnalato nella Relazione Annuale 2015 che l'Ateneo aveva provveduto con delibera del CdA del 27/01/2015 ad integrare i documenti relativi a trasparenza e anticorruzione. Conseguentemente, con delibera del CdA n. 10 del 27/01/2016, l'Ateneo ha adottato il primo Piano Integrato in cui, così come previsto dalla



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

normativa vigente, vengono individuate le attività svolte dallo stesso in ambito di trasparenza, anticorruzione e performance.

Nella riunione del 15 settembre 2015, il NdV ha evidenziato che tra l'approvazione da parte del CdA della Relazione sulla Performance e la successiva validazione della stessa sia opportuno disporre di un lasso di tempo maggiore, che consenta una più attenta istruttoria da parte del NdV. Si evidenzia infatti che, relativamente agli adempimenti per l'anno 2014, il CdA ha approvato la Relazione in oggetto in data 21 luglio 2015, ben oltre la scadenza prevista per il 30 giugno, lasciando poco tempo per definire la relativa istruttoria. Si è quindi proceduto all'approvazione delle carte di lavoro precedentemente predisposte e alla stesura del documento di sintesi e del documento di validazione. Nella stessa seduta il NdV ha valutato la performance del Direttore Generale, relativamente all'anno 2014, sulla base delle informazioni acquisite dalla seguente documentazione:

- la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014;
- gli ambiti valutativi presenti nella scheda di valutazione della performance del Direttore;
- i seguenti atti normativi interni utili a ricostruire il percorso di attribuzione dell'incarico del Direttore Generale:
 - conferimento dell'incarico di Direttore Generale - Decreto Rettorale n.3648/2012 delibera n. 11 del 28/01/2014 del Consiglio di Amministrazione con la quale vengono assegnati gli obiettivi per il 2014 al Direttore Generale;
 - regolamento per la valutazione della performance approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2011;
 - Piano triennale della Performance 2014/2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28/01/2014 con delibera n. 12;
 - contratto n. 3650/2012 del 19/09/2012 in cui è previsto che il Direttore Generale, sulla base degli obiettivi e degli indirizzi fissati dal Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità dell'organizzazione e gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché della verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi organizzativi prefissati, effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV, d'intesa con il Rettore.



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

Il NdV nella seduta del 25 novembre 2015, relativamente al monitoraggio sulla premialità, ha effettuato l'esame dei dati inseriti nella delibera n. 23/2013 dell'ANAC che disciplina tale adempimento, verificando che il sistema di valutazione dell'Ateneo si fonda su una puntuale corrispondenza tra i dati attinenti alla valutazione della performance individuale e quelli relativi all'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità. In riferimento alla necessità di procedere ad una analisi critica sugli argomenti indicati dall'ANVUR nelle linee guida, il NdV precisa quanto segue:

Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo e interventi volti ad arginare i rischi corruttivi:

Il piano integrato è un documento unico che nasce dall'esigenza di sintetizzare vari documenti di programmazione previsti da diverse normative, in un'ottica di semplificazione e integrazione (<http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/>)

Tale documento è organizzato nelle seguenti 5 sezioni:

- 1) Inquadramento strategico dell'Ateneo. In questa sezione iniziale del Piano, l'Ateneo indica le principali linee di sviluppo dell'attività amministrativa. In particolar modo viene data evidenza ai documenti di pianificazione strategica, alla programmazione economico-finanziaria ed a tutte le azioni intraprese, o che l'Ateneo intende intraprendere, ai fini del miglioramento della qualità dell'attività didattica e di ricerca.
- 2) La Performance organizzativa. Tale sezione costituisce la parte centrale del Piano Integrato, nella quale vengono elencati gli obiettivi delle azioni programmate, i relativi indicatori di monitoraggio e misurazione e tutti i soggetti coinvolti nella performance amministrativa.
- 3) Analisi delle aree di rischio. Questa sezione del Piano, è redatta secondo le direttive fornite dall' ANAC e viene trasmessa alla stessa per fini valutativi. Vengono qui definite le aree a rischio corruzione, con l'indicazione di specifici ambiti eventualmente individuati dall'Ateneo.



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

4) Comunicazione e Trasparenza. In questa sezione del piano vengono specificate le azioni che l'Ateneo intende promuovere per soddisfare i requisiti di trasparenza previsti dalla legge, nonché eventuali piani di comunicazione diretti ad informare gli stakeholder sui risultati conseguiti dall'Ateneo.

5) La Performance Individuale. In questa ultima sezione del Piano sono descritti i criteri che l'Ateneo intende adottare per l'attribuzione degli obiettivi individuali, nonché per la valutazione e l'incentivazione monetaria del personale tecnico-amministrativo. Il NdV ritiene che la suddetta pianificazione sia utile al perseguimento dell'obiettivo di coniugare trasparenza e anticorruzione come elementi costitutivi della performance e legare la performance amministrativa alla programmazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo.

Grado di integrazione con la documentazione economico finanziaria
Il NdV nella precedente relazione annuale aveva evidenziato la necessità di una maggiore interazione tra risorse e risultati nel sistema di misurazione della Performance, perseguibile attraverso un collegamento con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. A tal proposito si rileva che, a partire dal 01/01/2015, l'Ateneo si è dotato del nuovo programma di contabilità economico-patrimoniale. Tale innovazione potrà consentire un miglioramento del ciclo della performance anticipando temporalmente la predisposizione del piano della Performance e collegando lo stesso alle voci preventive del bilancio di esercizio.

Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità
Il NdV rileva che nel piano integrato 2016 dell'Ateneo di Palermo sono stati opportunamente inseriti i seguenti obiettivi che sono parte integrante del piano della performance 2016/2018 (http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html)

- Consolidamento del sistema di AQ dell'Ateneo;
- Pianificazione di attività formative/informative rivolte al personale docente, amministrativo di supporto ai CdS e agli studenti orientati alla conoscenza, all'implementazione e alla condivisione del modello di AQ;



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

- Continuazione dell'attività di audit e di riesame dei singoli CdS;
- Aggiornamento della sezione relativa ai requisiti ANVUR previsti per l'accREDITAMENTO periodico delle sedi e dei corsi di studio nella sezione dedicata del portale d'Ateneo;
- Implementazione del ruolo e dell'attività del Presidio di Qualità.

Modalità di definizione degli obiettivi

Il NdV nella seduta del 24/02/2015 ha proceduto ad esaminare il piano triennale della Performance 2015/2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 27/01/2015, confrontandolo con il precedente piano (triennio 2014/2016). Nello specifico, il NdV ha rilevato che gli obiettivi strategici all'interno della logica dell'albero della Performance sono stati articolati in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono state definite le azioni conseguenti. Come previsto dal vigente regolamento per la valutazione della Performance, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale il compito di indicare gli obiettivi individuali, che vengono attribuiti ai dirigenti e, a cascata, ai responsabili di posizioni organizzative.

I target relativi agli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono stati specificati in dettaglio in un allegato del piano della Performance.

Il NdV registra positivamente, tra le novità presenti nel Piano, che gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti includono, nella loro denominazione, un chiaro e diretto collegamento con gli obiettivi strategici presenti nel piano stesso.

Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate)

Il NdV ritiene che, così come nel passato, gli obiettivi siano stati puntualmente definiti e, successivamente, assegnati ai soggetti interessati in coerenza con la programmazione predisposta dagli Organi di governo dell'Ateneo e, più precisamente, con il processo generale di programmazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo (rilevanza). Dal regolamento per la valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo si evince che i soggetti preposti alla valutazione:



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

- procedono all'identificazione di risultati specifici, eventualmente espressi attraverso idonei indicatori di risultato, che consentono di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto (misurabilità);
- assegnano, con il sistema "a cascata", gli obiettivi individuali al personale responsabile di posizione organizzativa, di norma compresi fra un minimo di 3 ed un massimo di 5 (misurabilità);
- formalizzano l'assegnazione degli obiettivi in una "Scheda di assegnazione degli obiettivi" (misurabilità);
- il personale può formulare osservazioni circa la congruità degli obiettivi assegnatigli ed il valutatore, previo confronto con il dipendente deve, confermare o modificare per iscritto gli obiettivi già assegnati. (attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte);
- Il valutatore effettua, sotto forma di colloquio con il dipendente, il monitoraggio intermedio, finalizzato all'adozione di eventuali interventi correttivi, volto a riorientare la prestazione. Gli obiettivi possono essere riformalizzati in itinere, anche parzialmente nel caso in cui, per circostanze oggettive, necessitino di essere rivisti e riconsiderati (attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte);
- i Presidenti delle Scuole e i Direttori dei Dipartimenti e delle altre strutture ad esse equiparate sono delegati dal Direttore Generale a svolgere i colloqui per la valutazione del personale in servizio presso le strutture dagli stessi diretti (declinazione delle strutture decentrate)

Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della Performance
Il Regolamento per la valutazione della Performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo prevede che la valutazione dei risultati attesi si effettui misurando a consuntivo gli obiettivi, attraverso un'apposita "Scheda di valutazione". Stabilisce inoltre che la misurazione degli obiettivi comporti:

- a) la valutazione dell'efficacia complessiva del risultato, che deve essere coerente con gli altri momenti di valutazione previsti, mettendo a confronto i "risultati raggiunti", i "risultati da raggiungere" e le "cause di eventuali scostamenti";



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione

- b) la valutazione del rispetto dei tempi solo nel caso in cui il "fattore tempo" sia rilevante;
- c) la valutazione di ogni singolo risultato specifico attraverso il confronto tra risultato raggiunto e risultato atteso;
- d) la formulazione di un giudizio sintetico sul grado di raggiungimento dell'obiettivo, che rappresenta il momento conclusivo della valutazione.

Quanto sopra indicato consente una misurazione della Performance che potrà essere oggetto di miglioramento attraverso ulteriori specificazioni. Il NdV rileva infine che anche nel 2015 l'Amministrazione ha utilizzato il programma informatico FENICE per la gestione della valutazione della Performance.

Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Il Regolamento per la valutazione della Performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo stabilisce opportunamente che la valutazione annuale della performance individuale deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento e, sulla base del monitoraggio intermedio effettuato, è determinata dalla media dei punteggi finali di ogni specifico ambito e ponderata in base al peso assegnato all'ambito stesso. Prevede inoltre che il processo di valutazione si concluda con il confronto tra valutatore e valutato in un colloquio conclusivo.

Utilizzo dei risultati della valutazione

Il risultato della valutazione della Performance fornisce elementi utili allo sviluppo professionale in particolare al fine della successiva gestione delle procedure selettive per la progressione economica orizzontale e della erogazione della retribuzione di risultato e/o del trattamento accessorio ad essa collegato.

L'ufficio del Controllo di Gestione provvede a trasmettere l'esito della valutazione al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV per il previsto parere.



Università degli studi di Palermo

Nucleo di Valutazione