

## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO – O.I.V.

### 3.2 Valutazione della performance (per le sole università statali)

Considerando i suggerimenti dell'ANVUR (Linee Guida 2018 per la Relazione annuale dei nuclei di valutazione), per le considerazioni che seguono sono stati utilizzati i seguenti documenti di riferimento:

- Feedback ANVUR al Piano Integrato 2016-2018;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2015, sottoposto a nuova approvazione al NdV in data 23/1/2018 come da disposizioni del novellato D.Lgs. 150/2009;
- Piano Integrato (Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2017-2019 (con allegati) approvato il 31/1/2018;
- Relazione sulla performance 2016, approvata il 29.6.2017 e validata dal NdV-OIV il 14.9.2017;
- Relazione sulla performance 2017 approvata il 26.6.2018 e validata dal NdV-OIV il 25.6.2018 (per la parte facoltativa);
- Relazione annuale del NdV anno 2016 approvata il 23.10.2017;
- Relazione preliminare della visita CEV del 28/12/2017
- i verbali delle audizioni che il NdV ha realizzato nel corso dell'anno 2017 e 2018, limitatamente agli aspetti del ciclo della performance:
  - o Area Ricerca il 17/6/2016;
  - o Area Information and Communication Technology (ICT) il 6/10/2016;
  - o Area Didattica e servizi agli studenti il 16/11/2016;
  - o Area Risorse economiche e finanziarie il 24/11/2017;
  - o Area Affari generali e istituzionali il 14/12/2017;
  - o Area Patrimonio e servizi economici l'8/2/2018;
  - o Area Ricerca il 5/4/2018;
  - o Area Direzione generale-staff il 26/6/2018;
  - o Area Servizi tecnici il 26/6/2018;
  - o Area sistema bibliotecario 26/6/2018;

Il NdV precisa che saranno riprese alcune considerazioni, tutt'ora valide, già espresse nella Relazione annuale anno 2016 nella quale, in considerazione della visita di accreditamento periodico, aveva scelto di anticipare informazioni e considerazioni riferite al 2017, dirette ad offrire agli esperti valutatori un quadro più possibile aggiornato dell'Ateneo anche in tema di Performance.

#### 3.2.1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Con riferimento al feedback ANVUR, il NdV-OIV ritiene utile evidenziare schematicamente le attività messe in campo dall'Ateneo rispetto all'anno precedente con riferimento alle Aree di miglioramento rilevate da ANVUR.

Nel dettaglio, si riporta quanto realizzato in merito alle singole aree di miglioramento:

##### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

L'integrazione con anticorruzione e trasparenza ancora non matura.

##### **Situazione attuale**

###### *Risposta positiva*

Nel corso del 2016 e del 2017 l'Università di Teramo ha fissato come obiettivi d'ateneo e della Direttrice Generale, le analisi della quasi totalità dei processi amministrativi. Conseguentemente sono state realizzate le attività di mappatura dei processi ai fini dell'anticorruzione e della trasparenza.

L'integrazione si è manifestata nel Piano Integrato (Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2017-2019 (con allegati) approvato il



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO – O.I.V.

31/1/2018.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Sviluppo della performance organizzativa.

#### **Situazione attuale**

*Risposta da evadere*

L'avvicendamento dell'organo del Direttore Generale (aprile 2017) ed anche delle strutture amministrative dedicate al ciclo della performance non hanno consentito un miglioramento della performance.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Mancata riconduzione agli obiettivi strategici degli obiettivi della Direttrice Generale.

#### **Situazione attuale**

*Risposta parzialmente positiva*

L'avvicendamento dell'organo del Direttore Generale (aprile 2017) ha determinato il subentro, da parte della nuova Direttrice Generale, negli obiettivi già presenti nel Piano Integrato 2017/2019.

Il NdV ha chiesto alla nuova Direttrice Generale di impostare più coerentemente i suoi nuovi obiettivi (anno 2018) con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Assenza di schede dove vengano riportati gli obiettivi assegnati struttura per struttura.

#### **Situazione attuale**

*Risposta parzialmente positiva:*

Le schede sono state inserite (nel Piano e nella Relazione) facendo riferimento solo a strutture riconducibili all'amministrazione centrale. Non vi sono schede di obiettivi relativi alle Facoltà (nell'Università degli studi di Teramo esse corrispondono a quelle che la Legge 240/2010 denomina Dipartimenti).

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Assenza di un sistema di pesatura degli obiettivi per la valutazione delle singole strutture.

#### **Situazione attuale**

Ancora assente.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

La misurazione di ogni obiettivo mediante un unico indicatore mostra margini di miglioramento.

Criticità ancora presente.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Obiettivi non sempre sfidanti, e spesso ricondotti al completamento di attività.

Criticità ancora presente.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Target non sempre di immediata misurabilità.

Criticità ancora presente.

### **Aree di miglioramento da feedback ANVUR**

Assenza di riferimenti a un sistema informativo di supporto.

Criticità ancora presente.

Rispetto alla criticità "Sviluppo della performance organizzativa" alla quale l'Ateneo ha dato una parziale risposta e alle criticità successive e collegate "Assenza di un sistema di pesatura degli obiettivi per la valutazione delle singole strutture", "La misurazione di ogni obiettivo mediante un unico indicatore mostra margini di miglioramento", "Obiettivi non sempre sfidanti, e spesso ricondotti al completamento di attività", "Target non sempre di immediata misurabilità", "Assenza di riferimenti a un sistema informativo di supporto", il NdV-OIV ha cercato di accompagnare gli organi verso il superamento di alcune criticità segnalate non solo dal Feedback ANVUR



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO – O.I.V.

ma anche dal documento conclusivo della visita delle CEV nel quale le aree da migliorare, relativamente alla performance, sono: "la misurabilità degli obiettivi"; "la gestione dei dati e del sistema informativo"; "la ristrutturazione del PQA anche su suggerimento del NdV".

Circa la misurabilità degli obiettivi (con scelta di opportuni indicatori, metrica e target), il NdV-OIV è sempre stato disponibile, in fase di programmazione, ad essere sentito per consigli e suggerimenti di tipo metodologico, tuttavia non si sono mai verificate richieste in tal senso. Inoltre, la criticità degli obiettivi è ancora più ampia, nel senso che non è solo un problema di misurazione ma di trasferimento/conoscenza degli obiettivi presso le strutture, i responsabili e i singoli operatori; ciò è stato spesso riscontrato in molte audizioni che il NdV-OIV ha periodicamente svolto ed i cui verbali sono stati inviati agli organi per rappresentare il fenomeno che dovrà essere governato. In numerosi casi, durante le audizioni si è riscontrato che non esiste una reale percezione di obiettivo inteso come sistema di miglioramento, ma piuttosto una commistione tra obiettivi di miglioramento e attività ordinarie. Le audizioni sono anche servite per constatare che esiste uno scollamento tra il formale organigramma e quello reale (alcuni uffici presenti nell'organigramma, non sono in realtà operativi).

Per la questione "gestione dei dati e del sistema informativo" il NdV non è intervenuto, piuttosto da "utente" si trova spesso nella condizione di dover chiedere costruzioni di banche dati necessarie per il proprio lavoro e non disponibili in Ateneo.

Circa la "ristrutturazione del PQA anche su suggerimento del NdV", si è molto soddisfatti del ruolo propositivo svolto e dalla collaborazione che si è instaurata nel 2017 con il PQA.

In accordo con quanto suggerito dalle Linee Guida 2018 per la Relazione annuale dei Nuclei di valutazione, si ritiene utile illustrare i commenti ai temi principali in tema di funzionamento complessivo del sistema, adottando la scheda di analisi fornita da ANVUR.

### S4 – Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

#### Dimensione di Analisi

#### Punti di attenzione

##### 1. Processo di definizione del Piano

1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?

I soggetti coinvolti nella redazione del Piano Integrato sono stati i Delegati Rettorali; i responsabili delle seguenti aree: risorse umane, organizzazione e appalti; risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione; ricerca; valutazione e qualità; ICT; servizi tecnici e sicurezza; ufficio mobilità e relazioni internazionali; sistema bibliotecario; staff-ufficio job placement.

1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano?

Il Piano integra: il Piano Strategico di Ateneo, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI); Il Piano non integra gli elementi strategici della Programmazione Triennale MIUR; il bilancio preventivo triennale.

Per queste ultime parti si tratta più di enunciazioni sulla necessità dell'integrazione che di obiettivi (soprattutto operativi) collegati a risorse economico-finanziarie.

1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere?

L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP.

##### 2. Integrazione con le strategie

2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEIO – O.I.V.

sì, sono indicati degli obiettivi strategici corredati da indicatori e target?

Le parti del Piano dedicate alle strategie sono la PREMESSA – INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA al cui interno vi sono le LINEE DI SVILUPPO sulla Ricerca, sulla Didattica, sulla Terza missione, sull'attività amministrativa.

Sono presenti, in questa sezione, solo gli obiettivi strategici corredati dai soggetti attuatori/responsabili, dalle azioni e da non molti indicatori, assenza di target.

2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?

Gli obiettivi operativi di performance individuale sono determinati sulla base degli obiettivi strategici d'Ateneo con la logica del cascading.

2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?

Il processo strategico è di tipo top down e dal Piano non risultano indicati i processi di pianificazione strategica relativi alle strutture decentrate.

### 3. Integrazione con il ciclo di bilancio

3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?

Sì, vi sono riferimenti in un apposito paragrafo e poi nelle schede degli obiettivi. Al momento il riferimento è al budget del primo anno del Piano Integrato 2017-2019, quindi all'anno 2017. Non vi sono indicate le cifre delle risorse legate all'obiettivo 2017 ma è indicato il codice identificativo della voce di costo o di entrata del bilancio di previsione.

3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)

Non vi sono collegamenti espliciti, nell'Ateneo non vi sono dirigenti.

3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?

No.

3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?

Non sono presenti obiettivi di performance o riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica.

### 4. Pianificazione della performance organizzativa

4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?

Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo.

4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?

Non del tutto, nel senso che quanto è descritto nel SMVP non trova piena applicazione nel ciclo delle performance. In particolare, sulla base delle audizioni effettuate dal NdV-OIV, sono stati spesso riscontrati, rispetto agli obiettivi della struttura organizzativa interpellata e agli obiettivi individuali dei soggetti presenti in quella struttura, una non conoscenza degli obiettivi da perseguire ovvero una conoscenza parziale ovvero una conoscenza "recuperata"; in altri casi un doversi "inventare" obiettivi da inquadrare nel contesto di quelli operativi e strategici della struttura.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO – O.I.V.

### 4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?

Non sono presenti nel Piano schede dedicate ad ogni struttura, ma è possibile leggere nel Piano la struttura a cui è associato l'obiettivo operativo corredato di indicatori e target.

### 4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la baseline)?

Non esistono obiettivi di progetto.

### 4.5 La "filiera" obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare:

#### 4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?

Sufficientemente, alcuni potrebbero essere migliorati.

#### 4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono?

Sufficientemente, alcuni potrebbero essere migliorati

#### 4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?

Non molto.

#### 4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?

In linea di massima sì.

### 4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall'art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?

Nell' SMVP è prevista una Revisione intermedia entro luglio di ogni anno i cui soggetti responsabili sono il D.G., il personale E.P. e il personale con responsabilità, che dovrebbero compilare una scheda aggiornata di monitoraggio. Tuttavia tale attività non è documentata.

## 5. Performance individuale

### 5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa?

Si ricorda che la performance organizzativa, nell'Università di Teramo, è solo quella di Ateneo, quindi si pesano diversamente il conseguimento degli obiettivi (per D.G 60%; per gli EP 70%; per i responsabili di servizio/ufficio o funzioni specialistiche 70%; per personale non responsabile al quale è stato affidato uno specifico progetto 30%) e le competenze/comportamenti di ruolo (per D.G 40%; per gli EP 30%; per i responsabili di servizio/ufficio o funzioni specialistiche 30%; per personale non responsabile al quale è stato affidato uno specifico progetto 70%).

### 5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?

Sì sono ben indicati.

### 3.2.2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance (faccoltativa)

La validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26/6/2018, è stata analizzata dal NdV/OIV che, nella riunione del 25/6/2018, ha formalizzato una serie di osservazioni al fine di giungere alla delibera di validazione entro il termine del 30 giugno.

Il NdV ha più volte reiterato l'invito a uniformare l'indice della Relazione ai punti oggetto di controllo e validazione, invito sistematicamente ignorato. La Relazione della performance dell'anno 2017 non solo non segue i punti oggetto di validazione ma è anche sprovvista della numerazione.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO – O.I.V.

I risultati della DIDATTICA non riportano i dati del 2017/2018 che potevano essere anticipati. I risultati della RICERCA commentano anche questioni generiche (senza obiettivi, indicatori, risultati) del dottorato di ricerca. I risultati dell'INTERNAZIONALIZZAZIONE non sono relativi all'anno 2017.

Non esiste un paragrafo specifico in cui leggere le opportunità e le criticità. Pochi i commenti in quel senso e sono disseminati nei vari paragrafi della Relazione sulla performance.

Rispetto alle tabelle che sintetizzano le aree d'intervento, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target e i risultati in maniera sintetica, la Relazione sulla performance propone solo per alcuni obiettivi una più dettagliata rendicontazione. Mai si mostrano i valori assunti dagli indicatori, pochissimi i commenti degli scostamenti intervenuti rispetto all'anno precedente.

Non si richiama il convalidato SMVP.

Circa le risorse, l'efficacia e l'economicità, si chiarisce, con approfondimenti, l'entità e la composizione dell'FFO 2017 (il cui importo complessivo è confrontato con quello dei due anni precedenti). Si commentano sinteticamente le altre risorse ottenute dall'Ateneo. In prospettiva andrebbe spiegato come le risorse disponibili siano state utilizzate con efficienza ed economicità nel corso dell'anno trascorso.

Circa la sezione relativa alle pari opportunità, nella Relazione si rendiconta in maniera incompleta (non si dà indicazione delle date delle iniziative promosse dal Consiglio di Amministrazione) e si confonde il ruolo dell'Ateneo con quello del CUG. Non si redige il bilancio di genere, né sembra essercene intenzione.

La Relazione espone le fasi, i tempi, i soggetti e le responsabilità. I soggetti indicati forse non sono del tutto coinvolti nel processo di rendicontazione necessario per la compilazione della Relazione, viste anche il sopra indicato non coinvolgimento nella fissazione e condivisione degli obiettivi (di tutte le categorie).

I punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance sono scarsamente rinvenibili nei commenti dei vari paragrafi ma in maniera ridotta.

### 3.2.3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 (facoltativa)

#### a. Elementi da segnalare circa il parere vincolante del NdV sul SMVP.

La richiesta normativa non ha determinato, in fase di prima applicazione, una risposta degli organi dell'Ateneo che hanno sottoposto al NdV-OIV il SMVP già operante dal 2015 al quale il NdV-OIV ha dato parere positivo in data 23/1/2018.

Il NdV-OIV ha però sollecitato gli organi ad aggiornare e migliorare il SMVP nel corso del 2018. In particolare, è stato segnalato che il processo di discussione sugli obiettivi operativi alle singole strutture (sia quelle dell'amministrazione centrale che di quelle decentrate) sia da puntualizzare bene nel sistema e poi da applicare concretamente. Manca infatti una pesatura degli obiettivi ed anche delle strutture organizzative che si assumono l'impegno di realizzarli.

#### b. Modalità di comunicazione tra ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano integrato e/o della Relazione sulla performance.

Non sono state necessarie. I documenti sono stati predisposti e pubblicati nei termini.