

## **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2013 e monitoraggio assegnazione obiettivi 2014**

La presente relazione è stata predisposta dal Nucleo di Valutazione dell'Università di Pavia secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. 150/2009 e seguendo le linee guida delle delibere CiVIT n. 4/2012, n. 6/2012 e n. 23/2013.

Come richiesto dalle delibere CIVIT l'obiettivo di questa relazione è riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Università di Pavia, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo, inoltre, è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per migliorarlo nel futuro.

Costituiscono parte integrante della presente relazione:

- l'Allegato 1, relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance 2013.

- l'Allegato 2, relativo al monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali con riferimento al ciclo della performance in corso.

L'operato del Nucleo di Valutazione si ispira ai principi di indipendenza ed imparzialità e, pertanto, la redazione della presente relazione è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Come richiesto nelle delibere CIVIT, gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

### **A. Performance organizzativa**

Come risulta dall'Allegato 1, sezione A, il NUV rileva che l'Università di Pavia ha previsto nel 2013, con cadenza semestrale, monitoraggi intermedi sul grado di raggiungimento degli obiettivi, i cui esiti vengono trasmessi al Direttore Generale ed ai Dirigenti. Le criticità emerse hanno comportato una modifica sia degli obiettivi strategici sia di quelli operativi.

Non si rilevano particolari criticità nella misurazione e nella valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione.

### **B. Performance individuale**

Con riferimento alla performance individuale, come documentato nella sezione B dell'Allegato 1, il NUV rileva che al Direttore Generale e a tutti i Dirigenti sono stati assegnati obiettivi individuali.

Per quanto riguarda il personale non dirigente, va rilevato che nel 2013 solo i responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale avevano un'assegnazione di obiettivi individuali, mentre l'assegnazione non era prevista per i 18 Segretari di Dipartimento.

Il NUV giudica comunque positivamente il processo di assegnazione degli obiettivi, considerato che le unità di personale senza assegnazione di obiettivi costituiva comunque una minoranza del personale interessato. Inoltre, come già rilevato dal NUV nella fase di monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance 2014, da quest'anno l'assegnazione degli obiettivi è stata estesa anche al personale dei Dipartimenti.

La fase di valutazione per il 2013 non è ancora conclusa. Si ricorda che l'Università di Pavia prevede per tutte le categorie amministrative di personale la valutazione dei comportamenti organizzativi. In relazione alla posizione, l'esito di tale valutazione concorre a determinare:

- per il personale con incarico di responsabilità, la retribuzione di risultato;
- per il restante personale, l'attribuzione dell'Indennità Accessoria Mensile (IMA).

Le criticità e l'insoddisfazione generale dei dipendenti nei confronti della valutazione attuata nel 2011 e nel 2012 ha reso necessaria nel 2013 la revisione dell'intero processo in termini di metodologia e strumenti. È stato quindi costituito un gruppo di lavoro per stabilire i criteri della nuova procedura di valutazione. Il gruppo era composto da una rappresentanza dei Direttori di Dipartimento e delle Organizzazioni Sindacali, dal team di valutazione e da alcuni esperti in materia di valutazione. La proposta del gruppo di lavoro è stata condivisa in sede di contrattazione decentrata. La nuova metodologia è stata sviluppata anche alla luce della partecipazione dell'Ateneo al gruppo di lavoro "Everest" coordinato dalla società di consulenza aziendale "NEXT Consulting".

La valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 non è stata ancora effettuata, ma ne è stata prevista l'implementazione nel corso del 2014.

### **C. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il NUV valuta positivamente l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. Con riferimento alla Struttura Tecnica Permanente, il NUV precisa che le informazioni inserite nell'Allegato 1 sezione C riguardano il personale

appartenente all'ufficio amministrativo di supporto al NUV. Tuttavia va rilevato che l'ufficio non è esclusivamente dedicato alle attività di supporto al NUV e nell'ambito delle stesse attività del NUV, solo una parte si configura come attività esercitate nelle funzioni di OIV. Si è ritenuto quindi opportuno calcolare i FTE e le quote di costo corrispondenti al tempo dedicato dal personale stesso al supporto amministrativo al NUV nelle sue funzioni di OIV.

#### **D. Infrastruttura di supporto**

Con riferimento all'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance, il NUV, rimandando all'Allegato 1 sezione D per i dettagli, rileva che l'Università di Pavia si è dotata di una buona infrastruttura che si basa essenzialmente sui moduli integrati di UGOV e del Datawarehouse Cineca.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Come evidenziato dai dettagli illustrati nell'Allegato 1 sezione E, si rilevano ancora degli aspetti da migliorare nei sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione, in quanto alcuni dati sono ancora disponibili solo su supporto cartaceo e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente avviene ancora tramite inserimento manuale. Il NUV rileva comunque una buona impostazione del modello organizzativo di raccolta e di pubblicazione dei dati.

#### **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Il NUV rileva che l'Ateneo non ha ancora proceduto alla definizione degli standard di qualità (Allegato 1 sezione F).

#### **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Il NUV rileva che l'impostazione generale del sistema è tale da consentire una revisione periodica del Piano della Performance, ovvero su base annuale per il triennio successivo. Il sistema di revisione impostato consente di apportare di anno in anno le opportune modifiche agli aspetti più critici e di introdurre nuovi elementi in modo graduale, al fine di garantire un miglioramento progressivo del sistema stesso.

#### **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Ai fini della redazione della presente relazione, il Nucleo di Valutazione ha consultato la documentazione pubblicata dall'Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente ed ha acquisito

ulteriori informazioni tramite colloqui diretti con il Direttore Generale, il responsabile del Servizio Organizzazione ed Innovazione ed il responsabile del Servizio Pianificazione, Programmazione e Controllo, che presidiano l'implementazione del ciclo della performance e del sistema di controllo di gestione. È stato inoltre consultato direttamente il personale che si occupa della raccolta e pubblicazione dei dati nel sito Amministrazione Trasparente.

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel 2014, il NUV valuta positivamente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema (si veda Allegato 2).