

Relazione 2013 NVI
sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni (CiVIT Del. n. 23/2013)

¹ L'art. 2 comma 1 lett. r) della L. 240/2010 attribuisce ai NVI delle Università le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009

Indice

Presentazione	3
Performance organizzativa	4
Performance individuale.....	5
Processo di attuazione del ciclo della performance	6
Infrastruttura di supporto.....	7
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	8
Definizione e gestione di standard di qualità	8
Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	8
Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	8

Presentazione

La presente relazione è finalizzata ad esporre l'esito dell'attività di verifica attuata dal Nucleo di Valutazione Interna dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel corso del 2012.

I componenti del Nucleo di Valutazione dell'ateneo reggino sono stati nominati con Decreto Rettorale n. 78 del 14/02/2013 e non hanno partecipato, pertanto, al processo di valutazione dell'anno 2012. Per le finalità di cui alla presente relazione il NVI si è avvalso, quindi, della documentazione trasmessa dal Direttore Generale con nota prot. n. 5795 del 10/05/2013, degli atti prodotti dal Nucleo precedente, della bozza della *Relazione sulla Performance 2012* (di seguito denominata *RP 2012*) trasmessa dal Direttore Generale con nota prot. n. 8944 in data 09/07/2013 e dei documenti ufficiali agli atti dell'Ateneo.

Dall'esito di tali disamine, il Nucleo ha potuto rilevare anzitutto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato adottato dagli Organi di governo dell'Ateneo in via sperimentale nel 2011, stabilendo che ciò non avrebbe potuto comportare ricadute in termini economici per il personale tecnico amministrativo anche in presenza di eventuali risorse aggiuntive. A tale riguardo il Nucleo, nella precedente relazione sul funzionamento complessivo del sistema, pur registrando un forte impegno dell'Amministrazione nell'avvio dei processi connessi al ciclo della performance, aveva evidenziato le seguenti esigenze unitamente alla necessità di uscire al più presto dalla fase sperimentale:

- completare i processi di programmazione e controllo estendendoli a tutto l'Ateneo,
- collegare il ciclo della performance al ciclo del bilancio e di mettere in atto sistemi di controllo di gestione alimentati da idonei strumenti informativi a supporto,
- perfezionare la definizione degli obiettivi operativi e i relativi indicatori e target,
- necessità di sviluppare una più robusta cultura della misurazione e valutazione, a partire dagli organi di governo e da diffondere a cascata su tutto il personale.

Da quanto si evince dalla succitata nota n. 5795 a firma del Direttore Generale e dalla bozza della *RP 2012*, l'Università di Reggio Calabria nel corso del 2012 è stata interessata da trasformazioni derivanti dall'applicazione della nuova legge 240/2010 di riforma universitaria (Gelmini).

Il nuovo Statuto di autonomia entrato in vigore ad aprile 2012 ha ridisegnato l'assetto organizzativo e regolamentare dell'Ateneo, ridefinendo la composizione e le funzioni degli organi di governo. Nella bozza della *RP* si legge: *“Oltre che dalle trasformazioni derivanti dal contesto esterno, l'Ateneo nel 2012 è stato interessato anche da mutamenti che hanno riguardato l'avvicendamento della governance. Le dimissioni del Rettore e la*

successiva fase di elezione e nomina del nuovo vertice politico, protrattasi dai primi mesi dell'anno fino a novembre, hanno di fatto determinato una interruzione delle attività di programmazione da parte degli organi di governo, la cui operatività si è limitata alle questioni di ordinaria amministrazione”².

In tale contesto, la difficoltà degli organi a programmare e pianificare si è concretizzata nel mancato aggiornamento del Piano della Performance. Non sono stati, pertanto, individuati obiettivi specifici riferiti al 2012 e si è scelto di completare le attività programmate per il 2011 e non ancora concluse. È stato altresì rilevato che le raccomandazioni espresse dal Nucleo precedente nella relazione sul funzionamento del sistema del 2011 non hanno avuto riscontro in alcun procedimento specifico o attività: piuttosto che uscire dalla fase sperimentale, il Sistema di valutazione è stato definitivamente accantonato, non soppiantato e non è stata svolta alcuna attività di monitoraggio. Altra importante carenza si registra con riferimento ai sistemi di controllo di gestione dei quali, ad oggi, ancora l'Ateneo è sprovvisto. Risulta evidente, visto lo stato dell'arte, che con la presente relazione saranno rappresentate per grandi linee le situazioni specifiche relative ai diversi profili che occorre esaminare. Si ritiene comunque corretto rinviare alla relazione sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni redatta dal Nucleo precedente per l'anno 2011, in particolare con riferimento alla coerenza del sistema con le strategie dell'Ateneo, con i principi del D.Lgs. n. 150/2009 e con le linee di indirizzo formalizzate dalla CIVIT.

Performance organizzativa

L'interruzione dei processi di pianificazione e programmazione, determinata dalle difficoltà degli organi ad operare scelte politiche di rilievo strategico, ha comportato il mancato aggiornamento del Piano della Performance tant'è che, in sede di approvazione della Relazione sulla Performance 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il rinvio al 2012 delle attività previste nel Piano della Performance non concluse al 31/12/2011³. Il rinvio comporta che anche la rilevazione degli esiti debba essere operata con gli strumenti di misurazione indicati nel piano della performance 2011 (indicatori, baseline, target).

Da quanto su riportato, si evince che non sono stati assegnati obiettivi specifici riferiti all'annualità 2012. Conseguentemente, non risulta che siano state effettuate azioni di monitoraggio riguardo allo stato di avanzamento delle attività ad essi connesse.

Emerge, tuttavia, che pur non essendo stati individuati specifici obiettivi riferiti al 2012, le attività si sono svolte nel solco della programmazione avviata in via sperimentale nel 2011, con un'attenzione particolare rivolta ai

² Dalla bozza della Relazione sulla Performance 2012.

³ Dalla bozza della Relazione sulla Performance 2012.

processi riguardanti l'espletamento delle elezioni dei nuovi organi statutari, alla chiusura delle strutture (Facoltà e Dipartimenti) cessanti e all'avvio delle attività dei nuovi Dipartimenti.

Il Nucleo ha comunque rilevato che i risultati rendicontati sono riconducibili alle linee programmatiche tracciate nella pianificazione strategica e che il Piano della Performance 2011/2013 era parziale, in quanto non riferito alle attività dell'intero Ateneo. Infatti, i responsabili delle strutture decentrate non hanno ritenuto opportuno declinare obiettivi ed attività all'interno delle strutture amministrative affidate alla loro responsabilità.

Performance individuale

Con riferimento all'assegnazione degli obiettivi individuali, si richiama quanto sopra esposto riguardo al mancato aggiornamento del Piano della Performance per il 2012 e al *mero e generico* rinvio delle attività non completate al 31/12/2011.

A tal proposito, il Nucleo constata l'inadeguatezza delle modalità riguardanti la programmazione degli obiettivi per il 2012, registrando l'avvenuta interruzione del ciclo della performance per tale annualità, come già rilevato dal precedente NVI.

Con riferimento alla fase di valutazione individuale, stante l'inapplicabilità degli strumenti di misurazione e valutazione della performance⁴, si è fatto ricorso ai regolamenti previgenti ritenuti rispettosi dello spirito della norma.

A tal proposito il Nucleo, espressamente interpellato dal Direttore generale con nota prot. n. 5795 del 10/05/2013, ha raccomandato che i responsabili, nell'esprimere le giuste valutazioni di loro competenza, prestassero attenzione al principio della differenziazione garantendo la coerenza del sistema alla ratio dell'intero istituto ed assicurando il giusto riconoscimento all'apporto individuale che ogni unità ha conferito alla performance organizzativa.

Al fine di evitare il reiterarsi di situazioni anomale, il NVI ha altresì richiamato l'attenzione degli organi competenti affinché dessero la giusta priorità ai documenti propedeutici alla valutazione delle risorse umane secondo le modalità e i criteri previsti dalla specifica normativa vigente.

I sistemi per la valutazione del personale utilizzati per l'erogazione del trattamento accessorio e della retribuzione di risultato rispettivamente al PTA, ai Dirigenti e al personale di categoria EP⁵ sono quelli adottati con O.D. 75/2003, D.R. 53/2008, D.R. 384/2009, D.R. 106/2011. Gli stessi sono pubblicati sul sito di Ateneo.

⁴ Adottati *"in via sperimentale, senza conseguenze per il personale né economiche né sullo stato giuridico"* (CdA 30/03/2011 e SA del 14/06/2011).

⁵ Elevate Professionalità.

I parametri di riferimento per la valutazione del personale di categoria B, C, D e CEL⁶ sono:

- capacità di proporre soluzioni innovative,
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi,
- senso di responsabilità,
- soluzione delle problematiche.

La valutazione si è svolta attraverso la formulazione del giudizio espresso dal responsabile in una scheda di valutazione controfirmata dal valutato per presa visione.

L'esito evidenzia la sostanziale mancanza di differenziazione nei giudizi espressi dai responsabili.

La valutazione delle prestazioni del personale di categoria EP e dei dirigenti riguarda l'area degli obiettivi e quella dei comportamenti.

Considerata la mancata assegnazione di obiettivi specifici per l'anno 2012, la valutazione è stata espressa con riferimento alle relazioni sulle attività svolte e sui risultati raggiunti dai valutati.

L'esito della valutazione è stato comunicato in sede di colloquio ai valutati. Il punteggio delle valutazioni del personale di categoria EP oscilla tra 80 e 100 e corrisponde alla fascia di percentuale massima di retribuzione di risultato.

Dei tre dirigenti valutati, uno rientra nella fascia di retribuzione di risultato più alta e due in quella media.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Da quanto fin qui rappresentato risulta di tutta evidenza che non è stato posto in essere un autentico processo di misurazione e valutazione. Con riferimento all'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente, si rappresenta che tale struttura costituita nel corso del 2010 prevedeva l'afferenza di diverse figure professionali. Tuttavia, anche questa struttura nel tempo, ed in particolare nel 2012, ha avuto lunghi periodi di inerzia quale diretta conseguenza della reale situazione su indicata. La Struttura nell'anno 2012 ha supportato il Nucleo nelle sue attività specifiche di OIV (Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2012, Validazione della relazione della performance 2011). Con l'insediamento del nuovo Rettore, l'attività della STP su indicata ha subito un arresto e l'ulteriore supporto al Nucleo è stato fornito da una sola unità di personale di categoria EP in coincidenza con la responsabilità di un servizio speciale comprensivo anche della programmazione, del controllo e della valutazione della performance.

⁶ Collaboratori Esperti Linguistici.

Infrastruttura di supporto

Il sistema informatico di supporto è rimasto allo stato iniziale e non è stato implementato come inevitabile conseguenza dell'interruzione del ciclo della performance su evidenziato. A tutt'oggi, l'Ateneo non si è dotato di sistemi di controllo di gestione e di controllo strategico né di sistemi di contabilità analitica.

Il D.Lgs 150/2009 e la Legge 196/2009 prevedono un coerente collegamento tra i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio ed il complesso di obiettivi ed indicatori del sistema interno di gestione delle performance. Nonostante le sollecitazioni e le raccomandazioni rilevabili dalla relazione sul funzionamento dell'anno 2012 relative alla necessità di dotarsi di un sistema di contabilità analitica, di un Piano dei Centri di Responsabilità corrispondenti alle macroaree o unità organizzative e del controllo di gestione, a tutt'oggi l'ateneo di Reggio Calabria non risulta aver dato corso a quelle sollecitazioni. Tuttavia si prende atto che i provvedimenti ministeriali propedeutici alla attivazione dei sistemi di contabilità analitica hanno contribuito a determinare i ritardi.

A chiusura di questa sezione della relazione relativa al ciclo della performance, il Nucleo ritiene di richiamare l'attenzione degli organi di Governo e dei vertici amministrativi sulla indilazionabile necessità a partire già dal 2013:

- di archiviare definitivamente qualsiasi forma di sperimentazione,
- di dotarsi di un piano della performance che sia attuale, concreto, misurabile e facilmente declinabile in obiettivi annuali,
- di definire un sistema di misurazione della performance di semplice ed immediata lettura ed applicazione con definizione adeguata di indicatori, target ecc.,
- di implementare i processi di programmazione e controllo estendendoli a tutto l'Ateneo,
- di collegare il ciclo della performance al ciclo del bilancio con la definizione specifica dei centri di responsabilità e di costo, e a tal scopo si raccomanda la sollecita approvazione del regolamento amministrativo contabile,
- di mettere in atto sistemi di controllo di gestione alimentati da idonei strumenti informativi a supporto, anche ai fini di un corretto monitoraggio dell'andamento delle attività,
- di sviluppare una più robusta cultura della misurazione e valutazione, a partire dagli organi di governo e da diffondere a cascata su tutto il personale, con una metodologia che veda il coinvolgimento e la concertazione con tutti gli attori del processo di valutazione già a partire dalla definizione degli obiettivi annuali e correlata assegnazione di risorse umane, finanziarie e strumentali,
- di implementare con le risorse umane e strumentali la Struttura Tecnica Permanente di supporto al Nucleo come OIV.

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

L'ateneo è dotato di un proprio sito web, gestito e monitorato dai servizi informatici interni. Tuttavia, molti dati, informazioni e atti sono disponibili prevalentemente in forma cartacea. L'articolazione degli uffici e i recapiti del personale afferiscono a un data base centralizzato. Esistono, peraltro, diverse banche dati afferenti alle singole strutture.

La gestione della rilevazione quali-quantitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" è dotata di contatore per una parte delle funzionalità del sito, ma è carente prevalentemente nelle funzionalità che implicano feedback con gli utenti.

Il Nucleo rileva che manca la programmazione della divulgazione telematica di dati, né dei destinatari degli stessi né del responsabile del dato in termini di possesso e monitoraggio. Non esiste, ad oggi, una efficace interazione tra il Responsabile della trasparenza, quello dei sistemi informativi ed i detentori dei dati.

A tal proposito il Nucleo raccomanda e sollecita la chiara definizione delle competenze e delle Responsabilità al fine di individuare il percorso indispensabile per garantire gli adempimenti richiesti dalla normativa specifica in materia di trasparenza ed integrità e degli obblighi di pubblicazione.

Definizione e gestione di standard di qualità

Solo nel 2013 si è insediato il Presidio della qualità, che non ha ancora definito specifici standard di qualità. Non essendo, inoltre, stato predisposto e attuato un progetto di controllo di gestione, il Presidio dovrà programmare sia gli standard qualitativi sia quelli quantitativi.

Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il Nucleo ribadisce che, in stretto collegamento con l'andamento della governance dell'Ateneo nello scorso anno, non si registra alcuna influenza dell'effettiva utilità della misurazione della performance per l'anno 2011 ai fini del miglioramento della gestione per l'anno 2012.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il Nucleo, per stilare la presente relazione, ha svolto un'approfondita attività di indagine e di informazione presso le strutture amministrative apicali dell'ateneo in degli appositi incontri ed ha reperito la documentazione

ufficiale esistente agli atti della Direzione Generale.

Quanto avanti sinteticamente evidenziato trova riscontro nei dati e nelle informazioni riportati nell'allegato predisposto e definito nella deliberazione della CIVIT n. 23/2013 che detta le linee guida per la relazione ex art. 14 D. Lgs 150/2009.

La presente relazione viene accompagnata dall'allegato1 : "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance" e dalle annotazioni integrative all'allegato 1.