



## RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### RELAZIONE APPROVATA NELLA SEDUTA:

12 ottobre 2020 (sez. AVA e sez. Performance)

La presente Relazione è stata redatta dal NdV dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, costituito con D.R. n. 876 del 19.11.2018.

Il NdV è composto da:

- Prof. Paolo CARBONE (Presidente) Università degli Studi di Perugia
- Prof. Alessandro CAROCCI, Università degli Studi di Tor Vergata
- Prof. Roberto NICOLAI MASTROFRANCESCO, Università degli Studi di Roma LA SAPIENZA
- Prof.ssa Daniela FEDERICI, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Prof.ssa Paola VERDE, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Avv. Francesco Antonio CAPUTO
- Sig.ra Cecilia VACCARELLA, rappresentante degli studenti dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Segreteria del NdV  
Dott.ssa Sabrina Taglione



## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La presente sezione è stata redatta in riferimento alle Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione anno 2020. In particolare, si è tenuto conto dei punti di attenzione indicati nelle Linee Guida 2020 ANVUR, sezione Valutazione della Performance. Anche per il 2020 la parte della Relazione del Nucleo sul funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance potrà essere redatta rispondendo ai 14 punti di attenzione indicati nella “Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance” (di seguito).

### PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO INTEGRATO 2020-2022

Il Piano Integrato 2020/2022 (di seguito PI) è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2020 ed emanato con D.R. 160/2020. Il Nucleo ha ricevuto il PI in data 20 marzo 2020 con nota prot. 5429.

Il processo di definizione del PI è illustrato nell’Introduzione. In tale paragrafo viene ricostruito l’iter temporale del processo. In particolare si afferma che il lavoro di definizione del piano è iniziato nel luglio 2019 con l’esame da parte del Direttore Generale delle relazioni intermedie sullo stato di conseguimento degli obiettivi al 30 giugno 2019, coerentemente con le raccomandazioni ANVUR e con le fasi previste dal SMVP di riferimento. Dopo l’analisi dei risultati organizzativi ed individuali e l’assenza di criticità, la Direzione Generale ha avviato il processo di definizione degli obiettivi organizzativi 2020 secondo una modalità partecipata e con un fattivo coinvolgimento del personale (anche delle strutture decentrate). Dal documento emerge lo sforzo nell’individuare e definire gli obiettivi in linea con le strategie di Ateneo, il ciclo del bilancio e le attività in materia di trasparenza ed anticorruzione.



Il PI è articolato in cinque sezioni:

- nella prima sezione si definisce l'inquadramento strategico dell'Ateneo;
- nella seconda si illustra la pianificazione della performance organizzativa;
- nella terza si analizzano le aree predisposte a rischi di corruzione;
- nella quarta sezione si delinea la strategia comunicativa inerente alla trasparenza;
- nell'ultima il PI si occupa della performance individuale e dei sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi.

Il Nucleo apprezza il riferimento ai suggerimenti contenuti nella Relazione del 2019 di cui si tiene conto nella stesura del presente PI (sezione 1.4).

Si apprezza inoltre l'esplicito raccordo tra le aree strategiche istituzionali contenute nel Piano Strategico 2019/2022 (ricerca, didattica e terza missione) e l'area trasversale (*governance*, organizzazione e infrastrutture) e la pianificazione operativa al centro del PI.

## INTEGRAZIONE CON LE STRATEGIE

Nella prima sezione del PI, "Inquadramento strategico", come già nei Piani Integrati degli anni precedenti si illustrano le problematiche e i vincoli derivanti dallo stato di crisi finanziaria in cui si è trovato l'Ateneo dal 2016. La gestione e la soluzione di tali criticità hanno impedito il pieno sviluppo delle azioni strategiche. Inoltre, come chiarito nella Premessa, il difficile contesto in cui l'Ateneo si è trovato anche nel 2019 ha influito negativamente sulla formalizzazione documentale dei risultati delle attività di monitoraggio sull'attuazione dei precedenti piani strategici e integrati.

Particolarmente apprezzabile in questa situazione difficile è l'approvazione del Piano Strategico 2019-2022 che ha permesso così, come riportato nel PI, di legare le azioni strategiche primarie individuate dal nuovo Piano Strategico alla pianificazione, alla programmazione e alla performance amministrativa al centro del PI.



Si apprezza, in particolare, l'impegno a definire gli obiettivi in modo coerente con le azioni previste dal nuovo Piano Strategico.

Il PI evidenzia, inoltre, come l'avvio del Piano di risanamento 2019-2028 abbia consentito all'Ateneo di raccogliere i primi risultati positivi, confermati dal *trend* degli indicatori di bilancio previsti dal D. Lgs. 49/2012 che, già nel primo anno di applicazione, mostrano un significativo miglioramento.

Nella stessa sezione è descritto lo stato di avanzamento del sistema di pianificazione, programmazione e controllo previsto dal "nuovo modello di Pianificazione, Programmazione e Controllo dell'Ateneo" la cui struttura concettuale è stata esaminata dal Consiglio di Amministrazione del 23.01.2019 ed esposta nel Piano della Performance 2019-2021.

#### INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

Nella sezione "Programmazione finanziaria annuale e triennale", il PI ribadisce la necessità, e coerentemente l'impegno dell'Ateneo, di un'integrazione tra ciclo della Performance e ciclo del Bilancio, come peraltro sottolineato nelle Linee Guida ANVUR 2019. Tuttavia, il documento evidenzia come i vincoli imposti dalle problematiche economico-finanziarie emerse in questi ultimi anni costringano l'Ateneo ad un percorso graduale di integrazione tra obiettivi e relative risorse. In questo ambito, ad esempio, l'Ateneo ha definito una specifica regolamentazione per lo svolgimento delle relative attività (che troverà piena esecuzione nell'esercizio 2020), con l'obiettivo di "stimare con maggior livello di dettaglio il fabbisogno economico degli obiettivi che prevedono costi o investimenti aggiuntivi (es. i progetti)".

#### PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In accordo con quanto definito dal SMVP 2020, il concetto di "performance organizzativa" si applica sia all'Amministrazione nel suo complesso sia alle singole unità organizzative in cui la stessa si articola. La performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso è costituita dai risultati amministrativi globalmente conseguiti dall'Ateneo attraverso i risultati gestionali delle singole strutture che lo



compongono. La performance organizzativa di struttura, come riportato nel PI, è articolata sulla base di obiettivi di miglioramento dell'efficienza interna e/o obiettivi di innovazione. Il PI informa che "per il 2020, oltre all'Amministrazione nel suo complesso, le strutture oggetto di conferimento e valutazione degli obiettivi organizzativi sono l'Area della Qualità, la totalità dei Settori dell'amministrazione nonché i soli Uffici presidiati da personale di categoria D preposto a funzione organizzativa".

Il livello di responsabilità associato a ciascun obiettivo è illustrato chiaramente. Infatti nel PI sono elencate le strutture operative interessate, il livello "di ufficio" a cui sono assegnati gli obiettivi, il peso attribuito a ciascuno di essi, la fase di conferimento degli obiettivi individuali e l'indicazione delle unità di personale cui gli stessi sono conferiti. Con riferimento, allo schema obiettivi-indicatori-target, si rileva che gli obiettivi risultano definiti in modo chiaro, gli indicatori misurano adeguatamente l'obiettivo e i target sono coerenti con gli indicatori stessi. Il monitoraggio intermedio è effettuato con cadenza semestrale.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

La sezione quinta del PI illustra la procedura di valutazione della performance individuale, definita in accordo con i criteri e le metodologie contenute nel SMVP 2020. In tale sezione è descritto in modo molto chiaro il processo di valutazione adottato per la verifica del grado di conseguimento degli obiettivi conferiti al Direttore Generale, al personale dirigente e al personale TA di categoria EP e categoria D titolare di responsabilità. In particolare, come previsto dal SMVP 2020, il Direttore Generale e i dirigenti saranno valutati con riferimento ad obiettivi di struttura, obiettivi individuali e comportamenti attesi mentre per i funzionari di categoria D ed EP, titolari di posizione organizzativa, si procederà alla misurazione e valutazione della performance individuale di default sulla scorta dei soli obiettivi di struttura e comportamenti attesi. Tale criterio, come è sottolineato nel PI, è coerente da una parte, con gli orientamenti espressi dall'ANVUR e dall'altra con il Piano Strategico 2019-2022, le cui azioni strategiche - fissate dalla *Governance* - devono essere declinate anche in efficaci obiettivi amministrativi e gestionali.



## SCHEDA PER L'ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DI PERFORMANCE

Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
1. Il Piano 2020-22 è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	No	Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22.01.2020 e pubblicato successivamente alla data di scadenza. Ai sensi dell'art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009, è stata inviata comunicazione sul ritardo, opportunamente motivato, al Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	SI	Il Piano tiene conto, per quanto possibile, della nuova programmazione strategica scaturita dall'emanazione del Piano strategico 2019-2022, approvato dal CdA il 20.11.2019, pur con le difficoltà derivanti dal riscato intervallo temporale a disposizione per recepirne le indicazioni.
3. Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	No	Le azioni quadriennali connesse agli obiettivi strategici sono in capo a docenti, delegati dal Rettore, che rivestono anche funzioni in abito dipartimentale.
4. Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	NO	
5. E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	SI	Nel Piano strategico 2019-2022 appare un'area strategica trasversale "Governance, organizzazione, infrastrutture".
6. Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	No	Sono stati comunque conferiti obiettivi non pienamente attuati nell'anno precedente.
7. Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?	Si	In particolare sono stati assegnati obiettivi di struttura a centri di Ateneo e Dipartimenti. Tali obiettivi sono equiparati a quelli della Amministrazione centrale e il loro conseguimento non prevede il coinvolgimento del personale docente e ricercatore. Il responsabile è una unità di personale amministrativa.
8. È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	No	Si è provveduto a definire una specifica regolamentazione per lo svolgimento delle relative attività che troverà piena esecuzione nel 2020.
9. Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	Si	Il SMVP riporta a pag. 13 par. 3.2.1 le modalità operative di ascolto e il Piano Integrato riporta a pag. 29 par.1.5 le rilevazioni effettuate nell'ambito del progetto Good Practice.
10. Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	Si	Nel par. 1.6 viene dichiarata l'intenzione di perseguire l'integrazione in maniera molto graduale.



11.	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	No	
12.	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?		La programmazione operativa della performance è oggetto di preventivo approfondimento da parte degli organi di governo ( Rettore e Direttore Generale) e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione.
13.	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		È stato realizzato un corso di formazione sul ciclo della performance con docente ANVUR. Si sono realizzate numerose interlocuzioni con i responsabili di struttura finalizzate all'individuazione di proposte relative a possibili obiettivi, indicatori e target. Infine, il Piano della performance e il SMVP sono resi noti a tutto il personale con informativa via e-mail.
14.	Eventuali altre osservazioni		Non ci sono osservazioni.