

UNIVERSITÀDELLACALABRIA



NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di valutare i risultati complessivi conseguiti dalla pluralità delle competenze gestionali, destinatarie di obiettivi di responsabilità dirigenziali e/o di strutture, assegnati dalla Direzione Generale dell'Università della Calabria, nell'anno 2015, sulla base degli obiettivi, di primo livello, definiti dall'indirizzo politico nel "*Piano strategico e di Programmazione triennale*", declinati in obiettivi, di secondo livello, nel "*Piano della Performance*" e rendicontanti nella *Relazione sulla Performance*.

E' premessa opportuna sottolineare che l'analisi qui illustrata è da riferire ad una fase storica in cui i risultati del Ciclo della Performance sono stati organizzati in ragione del *modus operandi* per l'anno di interesse, caratterizzato da una fase sperimentale, ancora vigente, nell'anno 2015 e che, l'Ateneo, mostra definitivamente di superare con l'adozione del "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", la cui entrata in vigore decorre dal 1° gennaio 2016.

Nelle norme finali e transitorie del suddetto SMVP, approvato dal CdA nel mese di luglio 2015, è previsto, infatti, che la valutazione del Ciclo della Performance anno 2015 riguardi il conseguimento degli obiettivi assegnati nel Piano di riferimento.

L'annualità in esame appartiene, dunque, ad un "metodo" di gestione avviato a conclusione, per lasciare spazio ad una fase di cambiamento del Ciclo della Performance, già evidente nell'anno in esame, con l'adozione, a decorre dall'anno 2016, del *Piano Integrato*. Documento unico di carattere programmatico che sviluppa, in chiave sistemica, contenuti, fasi e tempi del Ciclo della Performance e che coinvolge tutte le articolazioni dell'apparato tecnico-amministrativo: Amministrazione Centrale, ivi inclusi i centri comuni di servizio, Centro Residenziale e Dipartimenti.

Sulla base di quanto indicato in premessa, il Nucleo, nella funzione di OIV al fine di cogliere gli elementi utili alla *validazione* dei risultati gestionali esamina, in ottica comparativa, *Relazione e Piano della Performance*, anno 2015, per enucleare il nesso che lega la programmazione degli obiettivi strategici con la fase implementativa degli obiettivi operativi e la significatività dei risultati attesi.

Tale analisi è condotta in applicazione dei criteri di valutazione, di seguito brevemente richiamati:

1. *chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance;*
2. *accoglimento suggerimenti presenti in “Validazione Relazione dell’NdV anno precedente”;*
3. *completezza dell’analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Performance 2015;*
4. *grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell’analisi;*
5. *evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;*
6. *grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;*
7. *presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive inserite all’interno del Piano Integrato 2016.*

Il Nucleo esprime, quindi, le proprie valutazioni sulla base della documentazione prodotta dagli Organi di Governo, rappresentativa dell’*output* dei servizi resi dall’infrastruttura tecnico-amministrativa dell’Amministrazione Centrale, compresi i Centri Comuni di Servizio e il Centro Residenziale evidenziando che non è oggetto di valutazione sistematica l’*output* prodotto dai Dipartimenti, data la mancata assegnazione di obiettivi specifici assegnati ai medesimi nell’anno 2015.

Di seguito, si riporta come disamina dei criteri oggetto della valutazione:

Per quanto attiene al criterio: **chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance.**

Il Nucleo verifica che la Relazione si presenta come un testo chiaro e di immediata comprensione e lo schema di articolazione risponde a criteri di completezza delle informazioni contenute, con particolare attenzione al modo in cui esse sono state raccolte e trattate.

Per quanto attiene al criterio: **Accoglimento suggerimenti presenti in “Validazione Relazione dell’NdV anno precedente”.**

Il Nucleo constata che, la raccomandazione di caratterizzare gli indicatori con apposite schede anagrafiche affinché il processo di misurazione risulti trasparente e tendenzialmente replicabile, non è stata accolta.

Per quanto attiene al criterio: **La completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Performance 2015.**

Il Nucleo constata un complessivo allineamento tra l'analisi autovalutativa, riportata nella "Relazione sulla Performance 2015, ed i contenuti del "Piano Performance 2015".

Per quanto attiene al criterio: **Il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi.**

Il Nucleo constata che ancorché si utilizzino fattori quanti-qualitativi (qualità e quantità delle attività espletate, impegno complessivo del dirigente/responsabile, fattori di contesto), di fatto, gli indicatori quantitativi utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi rappresentano la valutazione complessiva delle strutture.

Per quanto attiene al criterio: **L'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione.**

Il Nucleo constata che il modello di autovalutazione a cui la presente Relazione (anno 2015) non prevedeva, in maniera esplicita, la presenza di piani di verifica intermedi.

Per quanto attiene al criterio: **Il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi.**

Il Nucleo constata la presenza di un'analisi dei punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il contesto di riferimento entro cui si è operato, a livello di sistema, nel corso del 2015 e risultano, per lo più, analizzate e motivate le maggiori criticità in merito agli obiettivi assegnati e non completamente raggiunti dalle singole Unità di Valutazione.

Per quanto attiene al criterio: **La presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive inserite all'interno del Piano Integrato 2016.**

Il Nucleo constata la presenza di una proposta migliorativa in grado di agire a livello di sistema e ne constata l'effettiva realizzazione con l'adozione, a decorrere dall'1.1.2016, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rispetto al quale alcune parti risultano già concretizzate con l'approvazione del Piano Integrato 2016.

Scendendo a livello di singole Unità di Valutazione, non sono presenti elementi riconducibili a ipotesi risolutive e/o migliorative inserite all'interno Piano Integrato 2016.

Al termine dell'analisi valutativa del documento approvato dal CdA nell'adunanza del 29 giugno 2016 (aggiornamento al 5 luglio) comprovante il raggiungimento degli obiettivi delle strutture, il Nucleo, esprime parere favorevole alla validazione della Relazione sulla Performance - anno 2015 - avendo constatato il complessivo raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ai destinatari degli obiettivi di responsabilità, a chiusura della fase sperimentale del Ciclo della Performance.

Il Nucleo raccomanda, ora, la puntuale adozione di quanto previsto dal SMVP in termini di tempi, fasi e regole di dettaglio dei fattori valutativi, nonché, di pesatura del grado di raggiungimento degli obiettivi, convenzionalmente stabiliti, per risultato maggiore del target, con valore pari a 1 (100%).

Il Nucleo ribadisce, infine, quanto già raccomandato in tema di performance nei seguenti documenti:

a) Relazione di validazione Performance - anno 2015

“..caratterizzare gli indicatori con apposite schede anagrafiche affinché il processo di misurazione risulti trasparente e tendenzialmente replicabile”;

b) Relazione annuale NdV – sezione Valutazione della Performance - anno 2016

“... di escludere l'utilizzo dello strumento dell'extra-performance come elemento di compensazione di obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti”

Per completezza si riportano, di seguito, i riferimenti normativi in ordine alla *rilevazione del Benessere Organizzativo* e le attività svolte, in argomento, ai fini della valutazione della performance organizzativa:

- D.Lgs 150/09 art. 14, che assegna all'OIV la responsabilità dell'indagine;
- Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance che prevede, per il Nucleo nelle funzioni di OIV, di: *“supervisionare l'attività di rilevazione del benessere organizzativo, eventualmente impostando un piano di audit concordato con il Direttore Generale, che stimoli le strutture organizzative interne a verifiche periodiche sullo stato di attuazione del Piano Integrato”;*
- DPR n. 105 del 9 maggio 2016 che abroga il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs 150/09.

In applicazione della sopra richiamata normativa, il Nucleo si è accertato, nell'anno 2016, che l'indagine sul Benessere Organizzativo fosse realizzata, anche per l'anno 2015.

Il dato finale, della suddetta indagine, mostra, tuttavia, una bassa percentuale di partecipazione all'indagine - pari al 36,9% - del Personale tecnico amministrativo che autoselezionandosi di fatto, non è rappresentativo di un campione preventivamente individuato, che porta a una poca significatività del dato dal punto di vista statistico per come già sottolineato dal Responsabile del Servizio Statistico, in occasione della precedente rilevazione, laddove è riportato: *“...non possiamo considerare il dato statisticamente significativo”*.

Il Nucleo, pertanto, interpreta, anche quest'anno, nella mancata significatività del dato, l'impossibilità, da parte della Direzione Generale, di individuare efficacemente punti di forza e di debolezza del sistema, per come è evidente nella Relazione sulla Performance anno 2015.

Il Nucleo, nelle funzioni di OIV, sulla base dell'inefficacia dei risultati dell'indagine, in vista della prossima indagine, raccomanda vivamente di provvedere a regolamentare rapidamente la materia del "Benessere organizzativo", dandone evidenza nel Piano Integrato 2017, in termini di metodologia di analisi, di indirizzo e di significatività dei risultati.

Nel contempo raccomanda, alla luce delle scelte metodologiche effettuate, di promuovere a tutti i livelli opportune e preventive azioni di sensibilizzazione, affinché la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo possa rendere statisticamente significativa l'indagine in parola e contribuire, quindi, a orientare le politiche del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Per quanto sopra espresso, e tenuto conto che il SMVP è in vigore dal 1° gennaio 2016, il Nucleo, nelle funzioni di OIV, ritiene di procrastinare la progettazione del Piano di *audit* richiesto dall'ANVUR e l'avvio delle relative attività all'anno successivo.

Il Nucleo osserva e rileva, infine, che il Bilancio di genere che, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/09, deve costituire una sezione della Relazione sulla Performance non è stato inserito nella Relazione sulla Performance dell'anno 2015. Raccomanda, quindi, all'Ateneo di provvedere in tempi ragionevoli alla diffusione del Bilancio di genere e di riportarne gli esiti nella Relazione della Performance per orientare le politiche, in tema di pari opportunità, del personale dell'Ateneo.

f.to **Il Coordinatore del Nucleo**
Prof. Domenico Bruno