



## Giudizio di Sintesi del Nucleo di Valutazione per la validazione della Relazione sulla performance anno 2014

Allegato parte integrante al “Documento di validazione della Relazione sulla performance”

### Premessa

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, presa in esame la Relazione sulla Performance – anno 2014, approvata con Decreto Rettorale n. 1374/2015, prot. 29538 del 27 maggio 2015 e trasmessa ai fini degli adempimenti di competenza in data 4 giugno 2015, procede alla sua validazione ai sensi dell'art.14 comma 4, lettera c) del D.lgs. n. 150/2009.

L'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009 stabilisce che il Nucleo di Valutazione (in quanto OIV) proceda nella validazione della Relazione sulla Performance che l'Amministrazione è tenuta ad adottare. La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo entro il 30 giugno. La validazione deve concludersi in tempo utile per consentirne la trasmissione all'ANVUR da parte dell'Amministrazione entro il 15 settembre, unitamente alla Relazione sulla performance. Le indicazioni relative al processo e alla metodologia di validazione sono state fornite con delibera CIVIT n. 6/2012. Tuttavia occorre evidenziare quanto disposto dal decreto legge 21 giugno 2013 n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98 del 2013, che determina il trasferimento dalla CIVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR e che la stessa ANVUR ha invitato ad attenersi, in questa fase, alle linee guida tracciate dalla CIVIT.

Occorre precisare che il Piano della Performance 2014 – 2016 dell'Università di Parma, adottato con D.R. n. 59 del 31 gennaio 2014, prevede che la Relazione in oggetto, a seguito dell'approvazione da parte del Rettore, venga validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno, con scadenza quindi anticipata rispetto al termine fissato dalla linee guida di cui alle delibere CIVIT.

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione, coadiuvato dalla struttura tecnico - amministrativa di supporto le cui funzioni sono confluite nella neocostituita Unità Organizzativa di Coordinamento denominata “Controllo di gestione”, espone una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione, riguardante la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione sulla Performance, secondo quanto definito dalle linee guida che la CIVIT ha espresso nella propria delibera n. 6/2012 aggiornata in data 4 luglio 2013.

Gli ambiti oggetto di validazione sono: la conformità della Relazione alle disposizioni del d.lgs. n.150/2009e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n.5/2012; la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni; l'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione.

La Relazione è stata predisposta dalla Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità, coordinata dal Direttore Generale, istituita con D.R. n. 81/bis del 16 gennaio 2012 e successivamente ricostituita in virtù del D.R. n. 923 del 29 novembre 2013, con il compito tra l'altro di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio, proposte circa le attività in tema di performance, trasparenza e anticorruzione, al fine anche dell'armonizzazione e del coordinamento dei relativi processi e dei relativi documenti, nonché di monitoraggio, consolidamento e sviluppo del processo del Ciclo della Performance, con valutazione e proposta dei documenti istituzionali ad esso collegati.

La presenza in seno a tale Commissione di un membro esterno del Nucleo di Valutazione e di una figura tecnica appartenente alla struttura di supporto, pur a garanzia del ruolo di terzietà e dei

principi di indipendenza e di imparzialità che si pongono in capo all'OIV, ha consentito che il processo di validazione fosse condotto durante tutte le fasi di elaborazione della Relazione.

Ai fini della validazione il Nucleo di Valutazione richiama quanto contenuto nei propri ulteriori atti ove esprime il proprio parere su altri aspetti riguardanti il ciclo della performance; in particolare si fa riferimento alla Relazione (del Nucleo di Valutazione) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ed alla relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi, rispetto alla quale il Nucleo è chiamato a proporre al Rettore una propria valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e del D.lgs. 150/2009.

Rispetto alla comprensibilità, conformità ed attendibilità della Relazione sulla Performance, a seguito di attenta lettura del testo il Nucleo di Valutazione esprime le considerazioni di seguito esposte.

### **Comprensibilità**

L'analisi critica della Relazione ha consentito di verificarne un grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni tali da garantire, anche per cittadini ed imprese, la possibilità di esercitare un controllo sociale diffuso sulle attività e sui risultati raggiunti dall'amministrazione anche in relazione agli obiettivi fissati.

### **Conformità**

La Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni enunciate nel decreto legislativo di riferimento ed alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012, ove sono espresse le linee guida per la redazione ed adozione della Relazione sulla performance.

In particolare la sezione 3 (Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti) è coerente con quanto prescritto dalle linee guida; in essa sono descritti, in uno schema a cascata, i risultati conseguiti dall'Amministrazione in termini di performance. Viene dapprima descritto l'albero della performance, cui seguono dettagliatamente negli allegati 1 e 2 le descrizioni a cascata delle aree strategiche di intervento o obiettivi strategici, di obiettivi e piani operativi e, infine, di obiettivi individuali. L'albero della performance è articolato in modo completo, aderente alla struttura organizzativa e rappresentato in modo chiaro; in esso sono rappresentati a cascata le macro aree di intervento strategico sino agli obiettivi specifici assegnati ai dirigenti.

Gli obiettivi strategici suddivisi nelle sei macroaree di seguito elencate:

- Qualità della formazione e dei servizi agli studenti;
- Promozione della ricerca scientifica e della interazione territoriale ai fini del suo sviluppo
- Internazionalizzazione;
- Habitat universitario;
- Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e delle risorse umane, trasparenza e anticorruzione;
- Rapporti con il servizio sanitario

sono supportati da una sintesi dei risultati raggiunti e vengono poi ripresi e collegati agli obiettivi operativi.

Nelle schede allegata alla Relazione sono presenti le tabelle che illustrano gli obiettivi e i piani operativi di ogni area dirigenziale; gli obiettivi specifici sono collegati agli obiettivi strategici e sono individuati gli indicatori per misurare i risultati e i target temporali da rispettare.

Il sistema degli obiettivi individuali è diffuso a tutti ruoli di responsabilità e a tutti gli operatori; la valutazione della performance raggiunge la totalità dei collaboratori e nel 2014 sono stati adottate le metodologie di valutazione già introdotte nel 2013 ed adeguatamente espresse nelle schede di valutazione allegata alla relazione stessa; le schede comprendono un'area di obiettivi e una area dei comportamenti (con pesi differenziati). Nel 2014 l'intero processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione si è svolto in modalità telematica, usufruendo della piattaforma UGOV –

Risorse Umane, dando attuazione all'azione già prevista nella relazione dell'anno precedente, nel quadro di un più complessivo programma di dematerializzazione dei processi amministrativi.

Nella Relazione sulla performance – anno 2013 si erano espresse alcune criticità riguardanti essenzialmente la necessità di migliorare il processo di cascading degli obiettivi strategici a quelli individuali, la difficoltà di correlare le risorse umane e finanziarie assegnate a ciascun obiettivo, la necessità di migliorare, semplificare e dematerializzare le procedure di valutazione. Sicuramente l'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale avvenuta nel 2014, favorirà in futuro un maggiore allineamento fra obiettivi e risorse. Nella Relazione si evidenzia quanto già per l'anno 2014 ciò si è verificato in particolare per i singoli progetti previsti dalla Programmazione Triennale di Ateneo 2013-2015.

Per quanto riguarda il citato programma di dematerializzazione nella Relazione si osserva che la procedura utilizzata per l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione degli stessi e dei comportamenti appare ancora complessa e laboriosa.

### **Attendibilità**

Il Nucleo di Valutazione ha verificato l'attendibilità delle informazioni contenute nella Relazione; tale verifica si è espressa anche nel corso delle diverse fasi di redazione, vista la presenza nella Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità di un membro del Nucleo e di una figura tecnica appartenente alla struttura di supporto alle attività del Nucleo stesso. In particolare si osserva che i dati presenti nella sezione 2 della Relazione (Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni) sono stati in larga misura direttamente forniti dall'ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, che ha provveduto ad estrarli dalle banche dati disponibili o a richiederli agli uffici competenti dell'Ateneo.

In ottemperanza al dettato normativo che assegna al Nucleo di Valutazione, nella sua qualità di OIV, la funzione di produrre una relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009, si è proceduto ad una verifica delle schede di valutazione condotta su un campione (omogeneamente distribuito tra le diverse aree) del 7% rispetto al totale delle schede relative alla valutazione delle posizioni organizzative, per le quali la valutazione è costruita in ragione del 60/100 sulla base del raggiungimento degli obiettivi fissati in termini di target e pesi definiti in fase di assegnazione ed in ragione del 40/100 sulla base dei comportamenti. Tale verifica ha consentito di validare la corretta applicazione formale dei criteri in relazione alla presenza degli obiettivi individuali, degli indicatori, dei relativi pesi e target.

<b>SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO</b>			
<b>RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)</b>	<b>OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)</b>	<b>CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)</b>	<b>VALIDAZIONE (SI/NO) (I)</b>
1	PRESENTAZIONE E INDICE	<p>L'Amministrazione presenta i contenuti della Relazione e ne enuncia le caratteristiche principali. In assenza di specifiche indicazioni da parte dell'ANVUR, che nel corso del 2013 ha preso in carico anche le competenze in materia di performance per gli Atenei, per la redazione della relazione l'Amministrazione si è attenuta alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012, e della successiva delibera CIVIT n.6/2012. Nella presentazione si fa riferimento al documento di Programmazione Triennale 2013-2015 in coerenza ai contenuti del quale sono stati definiti gli obiettivi del Piano della Performance.</p> <p>Il testo della presentazione è sufficientemente chiaro e comprensibile così come la relazione nel suo complesso che nella esposizione dei risultati raggiunti dall'Amministrazione appare snella ed efficace.</p>	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	<p>Il linguaggio adottato in questa sezione a carattere divulgativo è chiaro ed immediatamente comprensibile ai diversi stakeholder esterni. Le informazioni sono correttamente articolate esponendo il contesto esterno di riferimento, i dati significativi che caratterizzano l'amministrazione sotto un profilo sia quantitativo che qualitativo, i risultati raggiunti ed infine le criticità e le opportunità.</p>	SI

2.1	Il contesto esterno di riferimento	<p>Nella illustrazione generale del contesto esterno di riferimento si sottolinea una generale condizione di incertezza indotta da un quadro normativo che, già con l'avvio del processo di riforma introdotto dalla legge n. 240/2010 e dal d.lgs. n. 150/2009, ha visto una evoluzione che ancora non ha raggiunto un reale assestamento. Non da ultimo viene posto l'accento alla congiuntura socio economica, le cui criticità degli ultimi anni hanno certamente avuto grande influenza anche sulle vicende del sistema universitario nel suo complesso. Particolare enfasi è data all'analisi della condizione occupazionale relativa al territorio di riferimento dell'Ateneo ed alla difficile congiuntura economica alla quale, per alcuni versi, viene ricondotta in parte la causa di una riscontrata contrazione delle iscrizioni all'università.</p> <p>Il contesto esterno non può evitare di fare riferimento alle risorse finanziarie stanziare ogni anno dal MIUR. In tale contesto nella relazione si evidenzia quanto, con l'introduzione del costo standard per studente in corso, anche per l'università, probabilmente tra i primi esempi in seno alle amministrazioni pubbliche nazionali, la distribuzione dei fondi pubblici sarà sempre più vincolata alla qualità dei servizi offerti agli studenti.</p>	SI
2.2	L'amministrazione	<p>Vengono forniti dati su base triennale relativi alle principali attività svolte dall'Ateneo in termini di servizi resi agli studenti. Sono inoltre rappresentati dati relativi al personale suddiviso per tipologia (Docenti - Personale Tecnico Amministrativo) ed agli studenti (iscritti, laureati, diplomati, assegnisti, iscritti a corsi di dottorato). Si evidenzia l'assenza di una sintesi di quanto emerso dall'indagine condotta dall'amministrazione volta a rilevare il grado di benessere organizzativo,</p>	SI

		<p>sebbene di tale rilevazione venga data ampia descrizione nella sezione 5 della relazione "Pari opportunità e bilancio di genere". Da rilevare positivamente la sezione ove i dati relativi alla dotazione di personale, agli iscritti ed ai laureati sono posti a confronto con quelli degli altri atenei della regione Emilia Romagna.</p>	
2.3	I risultati raggiunti	<p>Il paragrafo rappresenta una sintesi, meglio articolata nella sezione 3 relativa agli obiettivi e negli allegati 1 e 2, dei più rilevanti risultati raggiunti sia in applicazione di quanto prescritto dai sopravvenuti interventi normativi, che hanno definito il contesto esterno di riferimento, sia nel quadro del sistema AVA che ha visto l'accreditamento della sede e di tutti i corsi di studio.</p> <p>Si evidenzia quanto a fronte di un contesto generale che per le ragioni citate in premessa hanno prodotto una generalizzata contrazione della domanda, cui è corrisposta una progressiva riduzione anche delle risorse umane, l'Ateneo abbia operato al fine di una gestione efficace ed efficiente delle risorse sempre avendo quale interlocutore primo della propria azione lo studente. Si espongono brevemente solo alcune azioni nei diversi ambiti strategici.</p>	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	<p>Nella relazione si pone attenzione ad alcuni ambiti specifici con riferimento in particolare ai rapporti con il territorio, alla comunicazione, alla informatizzazione e contestuale dematerializzazione dei processi finalizzati ad un efficace ed efficiente sistema di controllo di gestione, alla riorganizzazione della articolazione amministrativa, alla internazionalizzazione.</p> <p>Per ciascuno di tali ambiti nella relazione vengono bene illustrati i campi di azione, gli obiettivi ed i risultati attesi, oltre ad alcuni risultati già raggiunti. Tali obiettivi sono coerenti con quanto espresso nella</p>	SI

		<p>relazione sulla performance 2013 allorché si focalizzava l'attenzione sulla necessità di procedere ad una prima fase di monitoraggio dei processi al fine di implementare sempre migliori standard di qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Grande importanza viene attribuita inoltre alla opportunità di dare sempre maggiore ascolto agli stakeholder esterni.</p> <p>Con riferimento alla internazionalizzazione si evidenzia quanto esposto nei riguardi dell'iniziativa concernente il progetto "Università di Parma per Expo 2015".</p>	
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	<p>La sezione è coerente con quanto prescritto dalle linee guida espresse nella delibera CiVIT n. 5/2012.</p> <p>In uno schema a cascata sono descritti risultati conseguiti dall'Amministrazione in termini di performance. Viene dapprima descritto l'albero della performance che, a partire dalla missione dell'Ateneo, è strutturato in tre livelli gerarchici che prevedono aree strategiche, obiettivi strategici, obiettivi specifici cui seguono le descrizioni a cascata degli obiettivi strategici, di obiettivi e piani operativi e, infine, di obiettivi individuali.</p>	SI
3.1	<i>Albero della performance</i>	<p>L'albero della performance è articolato in modo completo e rappresentato in modo chiaro. La struttura dell'albero non è sovrapponibile alla struttura organizzativa; ciascuna area dirigenziale e a cascata ciascuna Unità Organizzativa di Coordinamento o Specialistica può essere interessata al raggiungimento di più obiettivi nell'ambito di più aree strategiche di intervento.</p>	SI
3.2	Obiettivi strategici	<p>Gli obiettivi strategici suddivisi nelle sei macroaree sono supportati da</p>	SI

		una sintesi dei risultati raggiunti e vengono poi ripresi e collegati agli obiettivi operativi, come dettagliatamente descritto negli allegati 1 e 2 della relazione.	
3.3	Obiettivi e piani operativi	Sono presenti le tabelle che illustrano gli obiettivi strategici e le descrizioni degli obiettivi operativi di ogni area dirigenziale; gli obiettivi specifici sono collegati agli obiettivi strategici e sono individuati gli indicatori per misurare i risultati e i target temporali da rispettare.	SI
3.4	Obiettivi individuali	<p>Il sistema degli obiettivi individuali è diffuso a tutti ruoli di responsabilità e a tutti gli operatori; la valutazione della performance raggiunge la totalità dei collaboratori e nel 2014 si è consolidato il sistema di valutazione già adottato nel 2013. Si rileva che nel quadro di una progressiva semplificazione e dematerializzazione dei processi per la prima volta i responsabili/valutatori hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi ed alla valutazione circa il loro raggiungimento per via telematica, mediante la piattaforma UGOV – Risorse Umane.</p> <p>Nella relazione viene dettagliatamente descritto il processo di valutazione; come per l'anno precedente le schede di valutazione comprendono un'area relativa agli obiettivi assegnati e una area relativa ai comportamenti organizzativi (con pesi differenziati). Vengono fornite tabelle di sintesi ove raggruppati per singole strutture si riportano i valori medi delle performance individuali.</p> <p>Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance nella relazione viene specificata la consistenza numerica dei casi di opposizione formale all'esito della valutazione da sottoporre all'esame dell'apposita Commissione. La sezione si conclude con un quadro di riepilogo delle risorse economiche destinate all'incentivazione del personale tecnico-amministrativo.</p>	SI



4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nella sezione sono riportate le informazioni più rilevanti di carattere economico-finanziario relative all'ammontare del fondo di Finanziamento Ordinario assegnato per il 2014 all'Ateneo.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'impegno dell'ateneo in attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro è descritto in modo molto analitico ed approfondito. Il Comitato Unico di Garanzia, quale organo istituzionale preposto all'attuazione delle politiche di pari opportunità, enuncia e descrive le attività connesse alle 16 azioni contenute nel Piano Triennale della Azioni Positive 2013-2015, nel quale sono descritti gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere per il triennio.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della relazione sulla performance è descritto evidenziandone soggetti, modalità operative e fasi di redazione.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La sezione è conforme a quanto prescritto dal decreto e dalle linee guida per la sua redazione.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Sono chiaramente espressi i punti di forza rappresentati dalla modalità partecipativa che caratterizza il processo legato al ciclo della performance oltre che dall'impulso dato dalla nuova governance di Ateneo ad una intensa attività di confronto con gli stakeholder esterni. Si evidenzia quanto la procedura utilizzata per l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione	SI

		<p>degli stessi e dei comportamenti sia risultata complessa e laboriosa. Procedendo nell'analisi dei risultati delle valutazioni, occorre evidenziare che, sia la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sia quella relativa ai comportamenti, si attestano in modo generalizzato al livello massimo del 100%. Tale circostanza denota o un livello degli obiettivi troppo basso o la mancanza di capacità/volontà di differenziare. In ogni caso si tratta di una non assimilata cultura della valutazione. Si sottolinea che non si riscontra una graduazione delle valutazioni neppure nella fascia entro la quale si viene comunque premiati con la corresponsione dell'intero salario accessorio (51% - 100%).</p> <p>Il Nucleo di Valutazione auspica che a cascata, a partire dai livelli più alti della struttura organizzativa, si inizi a graduare la valutazione in modo più aderente alla realtà del funzionamento dell'Ateneo (che, almeno da quanto emerge dall'opinione degli studenti e dei laureati, non pare sia perfetto). Auspica altresì l'introduzione di un sistema per la rilevazione della customer satisfaction nei vari settori dell'Amministrazione, come da raccomandazioni dell'ANVUR.</p>	
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni sono presenti nella sezione 3.2	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance è presente in allegato alla relazione con chiara indicazione dei riferimenti e con indicazione del link ai diversi documenti pubblicati sul portale di Ateneo.	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	Così come per l'allegato 2 le informazioni sono presenti nella sezione 3 della Relazione	SI