



Al Magnifico Rettore
dell'Università per Stranieri di Perugia
prof. Giovanni Paciullo
SEDE

e p.c. Al Direttore Generale
dell'Università per Stranieri di Perugia
dott. Cristiano Nicoletti
SEDE

A.N.A.C. – Autorità Nazionale AntiCorruzione
Via Marco Minghetti,10
00187 Roma

ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca
Via Ippolito Nievo, 35
00153 Roma

Documento di validazione della relazione sulla performance

- A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009 e successive delibere ex CIVIT n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e n. 23/2013, ha preso in esame la Relazione sulla Performance (anno di riferimento 2013) approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 dicembre 2014, con deliberazione n. 3, e inviata al Nucleo di Valutazione in data 2 dicembre 2014.
- B. Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione attraverso accertamenti, verifiche, richiesta di informazioni alla Direzione Generale, tenendo conto, in particolare, della documentazione alla quale si fa più dettagliato riferimento nelle carte di lavoro conservate agli atti e nelle Annotazioni al presente Documento che seguono. Il Nucleo di Valutazione ha altresì tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione del Nucleo di Valutazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni con riferimento al ciclo della performance precedente (anno 2013) approvata in data 23 maggio 2014.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, contenute in apposita carta di lavoro, sono conservate in formato elettronico e cartaceo negli archivi del Servizio Organi Collegiali, Elezioni, NdV, Statistiche.
- D. Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia valida la Relazione sulla Performance (anno di riferimento 2013).

Perugia, 11 dicembre 2014

Il Coordinatore
del Nucleo di Valutazione
f.to prof.ssa Floriana Calitti

NOTE AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO DI RIFERIMENTO 2013

Premessa

Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia premette che, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance, che riguarda la dimensione della struttura gestionale, «è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo della Performance». In dettaglio, e sulla base delle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati in corso d'anno indicandone le cause e le misure correttive.

Inoltre, il D.Lgs. n. 33/2013 prevede, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", anche la presentazione di tale Relazione, e del Piano della Performance, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate sulla trasparenza (prima giornata della trasparenza: 22 dicembre 2011; seconda giornata della trasparenza: 20 dicembre 2012; terza giornata della trasparenza: 11 luglio 2014).

Il Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 (articolo 14, comma 4, lettera e), e facendo riferimento alle Linee guida per la Validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance (Delibera CIVIT n. 6/2012), si è impegnato nel processo di Validazione della Relazione sulla Performance 2013. Il Nucleo rileva che gli esiti della gestione amministrativa dimostrano una leggera evoluzione rispetto all'anno passato, in particolare per quanto riguarda l'applicazione del sistema di valutazione individuale del personale. Tuttavia, come già segnalato dal Nucleo nella validazione della relazione 2012, permangono criticità dovute alla mancanza di individuazione puntuale degli obiettivi gestionali, essendo la relazione 2013 basata su quelli definiti nel Piano della Performance 2013-2015.

Il Nucleo di Valutazione ha verificato i contenuti di una serie di documenti:

- Mappa strategica del 2012-2014;
- Piano della Performance 2013-2015;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 dicembre 2012;
- Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, triennio 2012-2014, aggiornato al 1° novembre 2013;
- Descrizione delle attività in relazione agli obiettivi di struttura;
- Relazione tecnica relativa al bilancio consuntivo 2013.

Il Nucleo rileva anche per l'anno 2013 un ritardo nella presentazione della relazione rispetto alla tempistica prevista dal ciclo della performance (settembre 2014), pur prendendo atto delle motivazioni avanzate dall'Amministrazione a riguardo. Inoltre il Nucleo rileva dall'esame dei vari indicatori delle 4 aree presenti nel piano della performance un trend negativo rispetto ai target che si era posta l'Amministrazione. A tal proposito si segnala che i target fissati non sempre risultano essere adeguati, in quanto in alcuni casi sono inferiori ai livelli medi raggiunti nel triennio di riferimento. In particolare per quanto riguarda gli indicatori finanziari (area governance) essi danno indicazioni parziali sulla sostenibilità dell'Ateneo. Nello specifico, l'indicatore *Spese personale carico FFO/FFO* oltre a non essere adeguato alle modalità di calcolo previste dal D.Lgs. 49/12, articolo 5, comma 1, "L'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle Università è calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e dalle tasse, sopratasse e contributi universitari", è in contrasto con la situazione economica messa in evidenza dalla relazione tecnica al bilancio consuntivo 2013.

Per la prima volta nell'anno 2013 è stato applicato il nuovo sistema di valutazione individuale a tutto il personale, basato sui comportamenti agiti e sul raggiungimento degli obiettivi. La valutazione dei Responsabili di struttura di I e II livello è basata anche sul contributo alla performance generale dell'Ateneo.

A tal proposito, il Nucleo evidenzia, come già lo scorso anno, che gli obiettivi gestionali e individuali, assegnati alle strutture amministrative non appaiono coerenti con la programmazione strategica dell'Ateneo. Non si rileva una logica del "lavoro per obiettivi", che avrebbe rafforzato il legame fra strategia organizzativa e il sistema delle prestazioni individuali. Gli esiti della valutazione individuale non appaiono legati alla performance organizzativa né la influenzano in maniera significativa.

A conforto di quanto detto, si osserva che la valutazione individuale è mediamente in crescita pur essendo state evidenziate nella performance organizzativa delle varie aree una serie di criticità. Una possibile causa è individuabile nel fatto che gli obiettivi strategici non sono correlati quelli gestionali come dovrebbe essere. Infine si ribadisce che gli obiettivi gestionali hanno una dimensione generica e non specificano le azioni da perseguire per contribuire a realizzare gli obiettivi strategici.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione apprezza l'impegno dell'Amministrazione nel rendere più trasparente nella Relazione 2013 gli esiti del ciclo della performance e attraverso la comunicazione agli stakeholders con l'organizzazione di una Giornata della Trasparenza effettuata in data 11 luglio 2014. Il Nucleo nel validare la relazione, ritiene opportuno indicare alcune aree di miglioramento su cui l'Ateneo può puntare per ottimizzare il Ciclo della Performance.

Aree di miglioramento:

- giungere alla produzione di una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders;
- impegnare l'Amministrazione, e tutti i soggetti coinvolti nel processo, al mantenimento delle tempistiche previste per il Ciclo della Performance e al recupero dei "tempi";
- approfondire, con riferimento, in particolare, agli obiettivi strategici, gli aspetti relativi alla definizione di indicatori di risultato e di livelli di performance;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione delle risorse umane e finanziarie in relazione agli obiettivi da raggiungere, sia a livello di Amministrazione Centrale che a livello di tutte le altre strutture;
- mettere a sistema nell'ambito del ciclo di gestione della performance, anche le fasi di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati, per definire eventuali azioni di ripianificazione;
- come già auspicato (cfr. documento di validazione della Relazione sulla Performance riferita all'anno 2012), accelerare l'avvio e la costruzione di un sistema informativo integrato affidabile, per la misurazione dei vari processi e per riuscire a sviluppare un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a obiettivi, indicatori e andamento dei risultati;
- indicare e assegnare, per quanto riguarda il Programma Triennale della Trasparenza, obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento e il feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e l'integrità. Si sottolinea, inoltre, la necessità di un attento monitoraggio delle attività necessarie per gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e di una maggiore attenzione alla definizione dei tempi di realizzazione di tali attività.