

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Allegato 2 – Verbale OIV 08/07/2016

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - d.lgs.150/2009 art. 14, c. 4, lett. a)

Il presente documento, redatto dal Nucleo di Valutazione nella sua funzione di OIV, così come previsto dall'art. 14, c. 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009, relaziona sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, secondo le nuove indicazioni dettate dall'ANVUR nelle Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione.

A premessa della relazione si specifica che l'Ateneo, con l'entrata in servizio del nuovo Direttore Generale in data 02/05/2016, ha concluso il ciclo di rinnovo degli Organi di governo di Ateneo, avviato a novembre 2015 per effetto del nuovo mandato rettorale. L'attuale OIV è stato nominato con D.R. n. 673 del 11.11.2015 e, pertanto, il ciclo della performance è stato esaminato sulla base delle attività documentate dal precedente Organismo di Valutazione, della documentazione specifica e pubblica dell'Ateneo e attraverso la consultazione del personale dirigente.

Più in dettaglio, L'OIV ha preso in esame i seguenti documenti:

- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, ai sensi dell'art.7 del d. lgs. n. 150/2009, validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26.11.2012 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19.12.2012, applicato a decorrere dall'anno 2013 e pubblicato al seguente link:

<http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.aspx>

- *Piano della Performance 2015-2017*, ai sensi del d. lgs. n. 150/2009, validato dall'OIV nella seduta del 29.01.2015 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.01.2015, applicato a decorrere dall'anno 2015 e pubblicato al seguente link:

<http://www.unicas.it/index.php/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Performance/Piano-della-Performance>

- *Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità 2015-2017*, adottato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27.01.2015, emanato con D.R. n. 47 del 29.01.2015, e pubblicato al seguente link:

<http://www.unicas.it/index.php/ATENEO/Amministrazione-trasparente2/Disposizioni-Generali/Programma-per-la-Trasparenza-e-l-Integrita2>

- *Verballi del Nucleo di Valutazione*, nella funzione di OIV, per l'anno 2015, pubblicati al seguente link:

<http://www.unicas.it/ateneo/nucleo-di-valutazione/verballi-riunioni/verballi-anno-2015.aspx>

- *Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione* per l'anno 2015, pubblicata al seguente link:

<http://www.unicas.it/ateneo/nucleo-di-valutazione/relazioni.aspx>

- Piano Strategico di Ateneo 2016-2018 emanato con D. R. n. 82 del 11 febbraio 2016 e pubblicato al seguente link:

<http://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/piano-strategico-di-ateneo.aspx>

1. Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi

Con l'inizio del mandato rettorale, gli Organi di Ateneo hanno ravvisato la necessità di far predisporre un Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2016-18 con l'individuazione dei valori condivisi e le strategie percorribili nel periodo di riferimento 2016-2018. Il Piano è stato emanato con decreto rettorale n. 82 del 11 febbraio 2016 e reso pubblico sul sito di Ateneo.

L'Ateneo si è in tal modo dotato di un documento dal quale far discendere a cascata e in modo coordinato tutte le azioni nel periodo di riferimento, e che consenta, da un lato, di recepire gli aggiornamenti che si renderanno necessari in seguito all'atteso processo di riforma della pubblica amministrazione e, dall'altro, di rendere effettive le esperienze nel frattempo maturate nell'attività di governo dell'Ateneo.

L'importanza di tale documento, benché non normato, appare fondamentale per l'applicazione di un Piano della Performance. L'importanza è stata, da ultimo, ribadita dall'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca) con l'emanazione, nel luglio 2015, delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" che, nel raggruppare gli adempimenti in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione all'interno di un documento unico denominato Piano Integrato, ha evidenziato la presenza di un raccordo obbligatorio, esplicito e dettagliato, tra i documenti di programmazione strategica e lo stesso Piano Integrato. Il Piano strategico, oltre a definire formalmente la visione strategica della *governance* per il triennio 2016-2018, rappresenta quindi il documento di programmazione dal quale sono scaturiti, a cascata, il piano della performance, il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità che, a decorrere da quest'anno, costituiscono apposite sezioni del Piano Integrato di Ateneo.

Per l'anno 2016, con l'adozione del Piano Integrato, e in linea con Linee Guida dettate dall'ANVUR, l'Ateneo ha quindi redatto i documenti di programmazione, il piano della performance, il piano della trasparenza e il piano triennale per la prevenzione della corruzione, dando priorità ai vari aspetti della didattica, ricerca e terzo settore.

In coerenza con gli obiettivi strategici previsti si è riusciti a pianificare gli investimenti nei settori della ricerca, della formazione e dei servizi agli studenti allo stesso livello degli anni passati.

Per quanto concerne gli aspetti relativi agli interventi necessari ad arginare i rischi corruttivi, l'Ateneo ha già intrapreso nel corso dell'anno 2015, iniziative legate alle attività di mappatura dei processi. L'intento è quello di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa nel contrasto alla corruzione, semplificando le procedure operative, individuando i vari standard di qualità, eliminando i controlli inutili e le procedure superflue.

Nell'anno 2015 sono state predisposte e pubblicate anche sul sito istituzionale, la Carta dei Servizi erogati agli studenti indicando in essa gli standard di qualità dei servizi, e la Carta dei Servizi delle biblioteche dell'Ateneo.

Inoltre, nell'ottica di salvaguardare i principi di trasparenza dell'Amministrazione è stato redatto anche un Regolamento Reclami, che prevede che gli interessati possano segnalare, anche in modo anonimo, le disfunzioni e le irregolarità riscontrate nelle attività e nella erogazione dei servizi richiesti all'Ateneo.

2. Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità

Le attività pianificate all'interno del Piano Performance relativo all'anno 2015 si sono solo parzialmente indirizzate al sistema di assicurazione di qualità in quanto non sono stati formulati obiettivi strategici in questo ambito.

Il Ciclo della Performance adottato, invece, nel corso del 2016 ha incluso tra gli obiettivi strategici e poi operativi i processi connessi all'Assicurazione di Qualità. Ciò è stato possibile proprio perché l'Ateneo ha maturato l'importanza di una maggiore armonizzazione di tutte le attività delle sedi centrali e di quelle periferiche, allo scopo di realizzare le missioni prefissate nel documento Strategico.

Nell'intento di raggiungere quest'integrazione, nella fase di definizione degli obiettivi da declinare nel piano della Performance, l'Ateneo ha aperto una fase di consultazione con i Dipartimenti.

Nell'ottica di una utilizzazione efficiente delle risorse a disposizione, che nel caso specifico sono prevalentemente umane, nel documento finale si è prestata attenzione alle attività degli uffici di supporto nei processi di assicurazione di qualità (ad esempio nel monitoraggio degli indicatori).

Chiaramente l'aderenza dell'intero processo del ciclo di gestione della performance agli obiettivi strategici di Ateneo, in una fase di radicale cambiamento degli Organi di Governo, ha inevitabilmente comportato un allungamento dei tempi, per cui il Piano Integrato ha visto l'approvazione definitiva solo nel mese di giugno 2016.

3. Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate ecc.)

Con riferimento alle modalità di definizione degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2015, il processo di determinazione degli stessi si è basato sulle modalità riportate nelle delibere della ex CIVIT.

In particolare si riassume nella tabella seguente l'applicazione dei requisiti richiesti dalla delibera ANAC n. 4/2012 e n. 89/2010:

Chiara definizione degli obiettivi	SI
Presenza consistente di indicatori di <i>outcome</i>	NO
Specificazione di legami tra obiettivi e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT	NO
Rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori	SI

Da un punto di vista metodologico sono state individuate 5 Aree, rappresentate nell'albero della performance, da cui discendono gli obiettivi strategici. Le aree sono:

- Area Strategica 1: DIDATTICA
- Area Strategica 2: RICERCA
- Area Strategica 3: STUDENTI
- Area Strategica 4: SERVIZI TECNICI-AMMINISTRATIVI
- Area Strategica 5: IMPRESA E TERRITORIO

Ogni obiettivo strategico è declinato in obiettivi operativi a cui è attribuito un peso, uno o più indicatori, un *target* annuale ed è individuato il diretto responsabile dell'azione. La struttura di presentazione degli obiettivi nel Piano, rispetta le schede anagrafiche proposte nella delibera CiVIT n. 89/2010. Non ci sono evidenze invece in merito ai test di fattibilità informativa dell'indicatore.

La logica perseguita nell'elaborazione degli indicatori ha tenuto conto della necessaria visibilità, trasparenza ed efficacia degli interventi.

Per quanto riguarda il soddisfacimento dei requisiti metodologici previsti dall'art 5 del d. lgs. n. 150/2009 e riferiti agli obiettivi riportati nel Piano della Performance, gli stessi risultano parzialmente soddisfatti. Gli obiettivi operativi risultano rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale e agli obiettivi strategici, meno chiari appaiono i collegamenti ai bisogni della collettività. Gli obiettivi sono specifici, misurabili, riferiti ad archi temporali ed orientati al miglioramento continuo dei servizi. Non sono indicati riferimenti a standard nazionali e internazionali al fine di effettuare dei confronti.

Gli obiettivi sono stati declinati anche sui preposti alle posizioni organizzative delle sedi decentrate ma, come riportato nel paragrafo precedente 2, un processo di piena condivisione degli stessi è stato attuato soltanto con la predisposizione del Piano Integrato 2016-18.

4. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

Il processo di condivisione, richiamato nel precedente paragrafo, ha riguardato non soltanto l'individuazione degli obiettivi ma anche la definizione degli indicatori ad essi associati.

Non sono state rilevate le schede anagrafiche ed i test di fattibilità informativa degli indicatori.

5. Monitoraggio e sistema informativo di supporto

L'Amministrazione adotta procedure di monitoraggio intermedio all'assegnazione degli obiettivi, attraverso segnalazione di congruità ed incontri periodici sullo stato di realizzazione.

Il Processo non ha previsto nell'anno 2015 sistemi di controllo di gestione, sebbene vengano normalmente utilizzati sistemi informativi e applicativi quali il protocollo informatico, il sistema informatico di gestione del personale, le banche dati ANVUR.

Per gli adempimenti necessari alla Performance, l'Università si avvale della collaborazione di diversi uffici in funzione delle esigenze, e di alcuni uffici in maniera stabile: in primo luogo del Centro per la qualità dei servizi e dell'Ufficio Programmazione e Sviluppo Territoriale e Statistica.

6. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

La valutazione è dettata dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato dall'Ateneo nel 2013.

La valutazione della performance individuale del Direttore Generale è compiuta dal Rettore, sentito l'OIV (D.Lgs. 150/09, art.14 comma 4e). Sulla valutazione il Rettore riferisce al Consiglio di Amministrazione. Il 50% del punteggio attribuito alla performance individuale è determinato dalla capacità del Direttore Generale di realizzare gli obiettivi gestionali fissati dal Consiglio di Amministrazione il quale, a tale scopo, prenderà in esame il risultato sulla performance organizzativa conseguito dall'Ateneo nel suo complesso.

La valutazione del personale dirigente, EP e D con posizione organizzativa, riguarda tre componenti:

- 1) grado di conseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi pianificati;
- 2) comportamenti organizzativi posti in essere (qualità individuali, in termini di competenze professionali e manageriali dimostrate, e capacità di valutazione dei propri collaboratori, in termini di differenziazione dei giudizi);
- 3) grado di rilevanza strategica delle attività - ai fini della performance generale della struttura - anche in termini di *outcome* rispetto agli *stakeholder*.

7. Utilizzo dei risultati della valutazione

La valutazione degli obiettivi assegnati è determinante per l'erogazione dell'indennità economica prestabilita in relazione al risultato ottenuto ed attribuito. Per il personale dirigente e quello della categoria Ep la valutazione è espressa attraverso la corresponsione dell'indennità di risultato. Mentre per il personale di categoria D, titolare di posizioni organizzative, l'indennità retributiva è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati raggiunti.

Con riferimento all'anno 2015 non risultano evidenze documentali che consentano di verificare l'efficacia del sistema nell'orientare i comportamenti del vertice amministrativi e della dirigenza.

Tuttavia, la trasposizione sul piano gestionale degli obiettivi strategici sarà evidente a decorrere dal 2016 per effetto dell'adozione del Piano Strategico, di cui l'Ateneo si è dotato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2016.

Proposte di miglioramento

Dalla verifica effettuata sul livello di conseguimento degli obiettivi, è risultato che gli stessi sono stati conseguiti sempre in misura pari al 100%. Sulla scorta di quanto emerso si raccomanda una maggiore attenzione sulla necessità di differenziare i giudizi in relazione agli effettivi risultati raggiunti, da coniugare con l'opportunità di assegnare obiettivi più sfidanti.

In questo senso l'OIV richiama l'attenzione dell'Ateneo su una stringente applicazione del decreto legislativo 150/2009 soprattutto in considerazione della prossima emanazione delle nuove norme sull'attribuzione del salario accessorio.

L'OIV, apprezzando l'impegno e lo sforzo dell'Ateneo e del precedente OIV nell'applicazione puntuale del ciclo della performance, raccomanda la necessità che l'Amministrazione si doti di un supporto informatico per la gestione, che consentirebbe una più agevole lettura dell'andamento e dell'esito del ciclo stesso. A tale proposito si attendono riscontri positivi dalla avvenuta istituzione, nel corso del 2015, dell'ufficio Controllo di gestione.

Inoltre, viste le recenti innovazioni derivanti dall'introduzione del Piano Integrato, ci si attende, nel prossimo anno, una maggiore integrazione delle azioni, in particolare delle attività legate alla didattica, ricerca e terza missione.

L'OIV ha apprezzato l'attuazione, a decorrere dall'anno 2016, di un Piano Strategico di Ateneo, documento imprescindibile ai fini della realizzazione efficiente delle finalità dell'Ateneo, da cui far discendere gli obiettivi strategici ed operativi, riducendo al minimo la dispersione delle risorse.

L'OIV, rilevando che nel ciclo della Performance per l'anno 2015, l'assegnazione degli obiettivi è avvenuta con ritardo (aprile 2015) rispetto all'approvazione del Piano della Performance (gennaio 2015), raccomanda che l'Ateneo anticipi le proprie scadenze interne ai fini del rispetto della tempistica.

L'OIV, infine, in una logica di sempre maggiore efficienza nell'utilizzo delle risorse di Ateneo, raccomanda di porre estrema attenzione all'integrazione del Piano della Performance con il ciclo di bilancio.

