



Giudizio di Sintesi del Nucleo di Valutazione per la validazione della Relazione sulla performance anno 2013

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, ha preso in esame la Relazione sulla Performance, approvata con Decreto Rettorale n. 246 del 30 maggio 2014, ai fini della sua validazione ai sensi dell’art.14 comma 4, lettera c) del D.lgs. n. 150/2009 e trasmessa al Nucleo di Valutazione, ai fini degli adempimenti di competenza, in data 26 giugno 2014.

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 alla CIVIT (ANAC) 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 (aggiornamento 2013) dell’Università di Parma, adottato con D.R. n. 345 del 15 maggio 2013, 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 dal Servizio di Supporto, 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 decreto e 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 istituita con D.R. Reg. 82 bis n. 932 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 del Nucleo di Valutazione e del capo Servizio 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 espresso nei propri precedenti atti ove si è espresso su aspetti riguardanti il ciclo della performance; in particolare si richiamano il verbale in data 26 maggio 2014, con il quale si approva la Relazione (del Nucleo di Valutazione) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ed il verbale in data 23 aprile 2014, con il quale si approva la relazione sul conseguimento degli obiettivi del dirigente di vertice, 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 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 tre macro aree organizzazione e gestione, formazione, didattica, sono supportati da una sintesi dei risultati raggiunti e vengono poi ripresi e collegati agli obiettivi operativi.

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 2013 sono stati modificati gli strumenti di valutazione; le schede comprendono un'area di obiettivi e una area dei comportamenti (con pesi differenziati). I risultati della valutazione mostrano una differenziazione nei risultati.

Nella Relazione sono espresse le principali criticità riscontrate che riguardano essenzialmente la necessità di migliorare il processo di cascading degli obiettivi strategici a quelli individuali, l'impossibilità di correlare le risorse umane e finanziarie assegnate a ciascun obiettivo, la necessità di migliorare, semplificare e dematerializzare le procedure di valutazione. In riferimento alle criticità sono anche indicate adeguate azioni correttive e di miglioramento, con particolare riferimento, che il Nucleo di Valutazione sottolinea, alla messa in esercizio della procedura UGOV – Risorse Umane che potrà consentire una più efficiente gestione delle procedure di valutazione.

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 del capo Servizio di

Supporto. 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 direttamente forniti dal Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione, che ha provveduto ad estrarli dalle banche dati o a richiederli agli uffici competenti dell'Ateneo.

Si è proceduto ad una verifica delle schede di valutazione condotta su un campione del 5% 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 dei criteri in relazione alla definizione degli obiettivi individuali, alla definizione degli indicatori, dei relativi pesi e target.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO			
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'Amministrazione presenta i contenuti della Relazione e ne enuncia le caratteristiche principali coerentemente a quanto disposto dalle linee guida espresse nella delibera CiVIT n. 5/2012. Il testo della presentazione è sufficientemente chiaro e comprensibile.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il linguaggio adottato in questa sezione a carattere divulgativo è chiaro ed immediatamente comprensibile ai diversi stakeholders 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.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Vengono bene illustrati sotto il profilo normativo gli interventi che hanno contribuito ad una ridefinizione complessiva del contesto di riferimento, con particolare riguardo alle riforme introdotte dal D.lgs. 150/2009 e dalla Legge 240/210. In particolare si evidenziano i cambiamenti apportati dal sistema AVA di valutazione periodica delle attività legate a didattica e ricerca, agli adempimenti relativi alla trasparenza, l'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico. Il contesto esterno di riferimento	SI

2.2	L'amministrazione	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. 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.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Il paragrafo rappresenta una sintesi, meglio articolata nella sezione 3 relativa agli obiettivi, 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.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Si focalizza l'attenzione sulla necessità, riscontrata dalla governance istituita con l'avvio del nuovo mandato rettorale, 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 stakeholders esterni.	SI

3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La sezione è coerente con quanto prescritto dalle linee guida espresse nella delibera CiVIT n. 5/2012. 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 le descrizioni a cascata degli obiettivi strategici, di obiettivi e piani operativi e, infine, di obiettivi individuali.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'albero della performance è articolato in modo completo, aderente alla struttura organizzativa e rappresentato in modo chiaro	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici suddivisi nelle tre macro aree organizzazione e gestione, formazione, didattica, sono supportati da una sintesi dei risultati raggiunti e vengono poi ripresi e collegati agli obiettivi operativi.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	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	SI
3.4	Obiettivi individuali	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 2013 sono stati modificati gli strumenti di valutazione; le schede comprendono un'area di obiettivi e una area dei comportamenti (con pesi differenziati). I risultati della valutazione mostrano una differenziazione nei risultati. Il capitolo contiene un paragrafo relativo agli aspetti da migliorare	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nella sezione sono riportate le informazioni più rilevanti di carattere economico-finanziario. Si riportano i dati di chiusura degli esercizi finanziari 2012 e 2013.	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. Sono enunciate e descritte le attività connesse alle 13 azioni contenute nel Piano della Azioni Positive nel quale sono descritti gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere per il triennio 2013-2015.	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 performance	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 stakeholders esterni. Si sottolinea la valenza strategica dell'obiettivo di strutturare un sistema di controllo di gestione che potrà consentire un allineamento tra risorse ed obiettivi. Si segnala la necessità di riorganizzare i flussi informativi e la gestione dei dati funzionali alla futura attività di controllo di gestione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni sono presenti nella sezione 3.2	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance è presente 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