



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

## **NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO**

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni*

*Decreto Legislativo n.150/2009 art. 14, comma 4, lettere a) e g)  
Delibere n. 4/2012 e 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la  
Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche*

**Maggio 2014**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma è composto da:

Prof. Emilio Acerbi	<i>coordinatore</i>
Prof. Enver Bardulla	<i>membro interno</i>
Dott. Mario Faini	<i>membro esterno</i>
Dott. Orazio Di Nenna	<i>membro esterno</i>
Dott.ssa Giuseppina Mosca	<i>membro esterno</i>
Prof. Ing. Riccardo Melloni	<i>membro esterno</i>
Dott. Gabriele Righi	<i>membro esterno</i>
Sig. Niccolo Grazzi	<i>rappresentante degli studenti</i>
Sig. Francesco Paolo Trigiante	<i>rappresentante degli studenti</i>

Alla stesura di questa relazione ha collaborato lo staff del Servizio Supporto al Nucleo di Valutazione, così composto:

Dott. Antonio Angelo Gallotta (*capo servizio e segretario del Nucleo di Valutazione*)

P.I. Francesco Bergamaschi

Sig. Salvatore Incarnato

Dott. Matteo Rossi

E-mail: [nucleo@unipr.it](mailto:nucleo@unipr.it)

Sito web del Nucleo di Valutazione d'Ateneo: <http://nucleo.unipr.it>

Sito web dell'Università degli Studi di Parma: <http://www.unipr.it>

Nella presente relazione il Nucleo di Valutazione prende in esame il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università di Parma nel 2013 nell'ambito del ciclo della performance organizzativa e individuale, nonché in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità, mettendone in luce i punti di forza e di debolezza.

Il D.L. n.° 69 all'art. 60, c. 2 trasferisce le competenze sul sistema di valutazione delle attività amministrative delle università all'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario (ANVUR), nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del D.lgs. 150/2009 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), istituita ai sensi dell'art. 13 dello stesso decreto legislativo. La relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del Decreto Legislativo 150/2009, è redatta tenuto conto delle delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013 della CIVIT prendendo in esame la seguente documentazione:

- Piano della performance - aggiornamento per il 2013 approvato con D.R. n. 354 del 15/05/2013;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance – allegato al Piano della performance;
- Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013 (Aggiornamento per il 2013).

Il già citato art 14 del D.lgs. n. 150/2009, al comma 4, lettera a) stabilisce che l'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso". In tale relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, con la finalità di metterne in evidenza le criticità e i punti di forza, formulando inoltre proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Il ruolo dell'OIV, ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità, è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance relativo al ciclo attuato nell'anno 2013, tuttavia, vista la finalità, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, ove opportuno il Nucleo di Valutazione potrà dare notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (Piano della Performance 2014-2016 emanato con D.R. n° 59 del 31 gennaio 2014), dandone specifica evidenza.

## **1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) nasce come strumento di misurazione finalizzato alla verifica della qualità, dei costi, delle modalità di impiego delle risorse e, quindi, del miglioramento dei servizi offerti, con particolare attenzione alla soddisfazione delle esigenze dei vari stakeholder interni ed esterni. La misurazione riguarda l'attività di tutte le strutture dell'Ateneo attraverso la valutazione della performance generale, della performance delle singole strutture amministrative e delle performance individuali.

Il Nucleo è chiamato a verificare il funzionamento complessivo del sistema, con particolare riferimento alle attività di natura gestionale poste in essere per realizzarlo, ai metodi di autovalutazione e coinvolgimento diretto degli stakeholder a livello di Ateneo, di strutture amministrative e di singoli operatori, nonché alla integrazione con le azioni intraprese in materia di trasparenza e integrità.

Ai fini del monitoraggio dei processi relativi al ciclo della performance la Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, istituita con D.R. n. 81/bis del 16 gennaio 2012, coordinata dal Direttore Amministrativo, ha proseguito nella propria azione, che vede un sempre maggiore coordinamento ed integrazione degli strumenti di programmazione, quali il Piano della Performance per il triennio 2014-2016, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, lo stesso documento di Programmazione triennale dell'Ateneo per il triennio 2013-2015, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2016.

## **2. Performance organizzativa**

L'università di Parma, in attuazione di quanto disposto dal decreto legislativo 150/2009, ed in particolare dagli artt. 10 e 15, con decreto rettorale n. 324 del 5 maggio 2011 ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2011-2013, cui sono seguiti gli aggiornamenti per il 2012 ed il 2013. L'Ateneo ha provveduto alla loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio portale, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", ove sono contenute le informazioni che riguardano ogni aspetto dell'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel Piano ed in particolare nell'aggiornamento per il 2013 sono definiti gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici, coerenti con gli strumenti di programmazione ed in particolare con la relazione programmatica del Rettore ed il bilancio di previsione 2013. Sono definite tre macro aree di intervento

strategico, **Offerta formativa, Ricerca, Attività di supporto alle funzioni istituzionali**, articolate a loro volta in obiettivi strategici e, a cascata, in obiettivi specifici, in modo tale da rendere più efficace l'azione organizzativa e maggiormente chiare le responsabilità assegnate. Nel processo gli obiettivi strategici di Ateneo sono direttamente correlati agli obiettivi specifici assegnati alla Direzione Amministrativa ed a ciascuna delle sei aree dirigenziali, ai Direttori di Dipartimento ed ai responsabili delle Unità di coordinamento dipartimentale (UCD), dei Servizi Specialistici per la didattica (SSD), ai titolari di funzioni specialistiche e di responsabilità amministrative e tecniche afferenti alle strutture dipartimentali, coerentemente ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale, parte integrante del Piano della performance, definisce:

- il percorso di assegnazione degli obiettivi e della relativa valutazione, prevedendone i tempi di attuazione;
- le figure che intervengono nel processo di valutazione;
- le procedure di conciliazione dirette a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Il Sistema prevede che in ragione delle priorità assegnate ed al fine di avviare le procedure di valutazione della performance organizzativa, per il 2013 il Direttore Amministrativo provveda a definire con i dirigenti gli indicatori degli obiettivi di area dirigenziale ed i dirigenti preposti alle Aree dirigenziali, provvedano, nell'ambito dei rispettivi obiettivi, alla definizione degli indicatori ed alla rilevazione dei risultati per misurare la performance del personale della struttura di appartenenza. Per la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi sono state previste schede di valutazione, nelle quali sono riportati i principali comportamenti attesi ed i relativi punteggi; per il 2013, per il personale dirigenziale, il personale con posizione organizzativa, con funzioni specialistiche e di responsabilità, al conseguimento degli obiettivi assegnati è stato attribuito un peso del 60%, ed il restante 40% è stato assegnato in funzione della valutazione dei comportamenti organizzativi, mentre per il restante personale la valutazione è stata effettuata unicamente sui comportamenti.

### **3. Performance individuale**

Il Nucleo ritiene che la correlazione tra macro obiettivi strategici, tra obiettivi strategici di ateneo ed obiettivi specifici assegnati alle aree dirigenziali ed a cascata alle figure con posizione organizzativa, con funzioni specialistiche e di responsabilità, sia coerente con il sistema di valutazione. Per il ciclo della performance 2013 il personale soggetto a valutazione è stato complessivamente di 926 unità, di cui 6 dirigenti, 456 unità con funzioni specialistiche o di responsabilità, 464 unità valutate esclusivamente sulla base

dei comportamenti organizzativi. In considerazione della esistenza di alcune figure in capo alle quali sono concentrate più funzioni di responsabilità il numero di schede di valutazione è stato superiore al numero di persone dipendenti sottoposte a valutazione. In particolare sono pervenute 9 schede per il personale di qualifica dirigenziale e n. 959 schede per il personale tecnico-amministrativo:

<b>MACRO AREA ORGANIZZATIVA</b>	<b>Funzioni specialistiche e di responsabilità</b>	<b>Valutazioni relative ai soli comportamenti organizzativi</b>	<b>Totale</b>
Sede centrale	230	290	520
Dipartimenti	293	114	407
Centri	20	12	32
<b>Totale</b>	<b>543</b>	<b>416</b>	<b>959</b>

In relazione ai ruoli dirigenziali e alle funzioni specialistiche e di responsabilità, per la parte di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, che, per il 2013 ha un peso del 60% rispetto alla valutazione complessiva, le schede prevedono per ciascun obiettivo la definizione di un indicatore, al quale sono associati un peso percentuale rispetto agli obiettivi complessivamente assegnati ed un target; in sede di valutazione si definisce per ciascun obiettivo una misura circa il grado di raggiungimento del target, il cui valore determina il raggiungimento dell'obiettivo in una scala a tre livelli di soglia, secondo i quali l'obiettivo si considera raggiunto, parzialmente raggiunto o non raggiunto.

La metodologia introdotta dal sistema di valutazione adottato nel quadro del Piano della performance aggiornato al 2013 rappresenta un ulteriore livello di affinamento degli indicatori ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.lgs. 150/2009, il quale prevede che tali indicatori siano:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni delle collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento delle qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Alla data attuale il processo di valutazione relativo al ciclo della performance per il 2013 ha visto la compilazione delle schede di valutazione e la redazione delle proprie relazioni da parte del personale dirigenziale, titolare di posizione organizzativa, di funzioni specialistiche o di responsabilità.

Il SMVP prevede che il Rettore effettui la valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Amministrativo, su proposta del Nucleo di Valutazione; questi, nella seduta del 23 aprile 2014, ha esaminato la relazione redatta dal Direttore Amministrativo sul conseguimento degli obiettivi per l'anno 2013, e in ottemperanza a quanto prescritto dall'art 14, comma 4 lettera e) del D.lgs. 150/2009, ha formulato la propria proposta inoltrata al Rettore.

Al fine di valutare il grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Nucleo di Valutazione segnala di aver curato la sua prima indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico", nel quadro più generale dell'indagine sul "Benessere Organizzativo", ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009. Da tale indagine, che ha visto la partecipazione del 60% del personale tecnico amministrativo, emerge un giudizio complessivamente non soddisfacente per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, mentre la valutazione riguardante l'azione del superiore gerarchico risulta complessivamente soddisfacente. In relazione al basso grado di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance, il Nucleo segnala quanto tali risultati, strumentali all'attuazione del ciclo della performance, debbano essere utili all'Amministrazione per attivare adeguate azioni di miglioramento e, quindi, per "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

#### **4. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Secondo le indicazioni contenute nella delibera 23/2013 della CIVIT il relazione al processo di attuazione del ciclo della performance l'OIV valuta l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. In particolare, l'OIV riferisce sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente, ove costituita, in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili.

Il Nucleo segnala che alla data di redazione della presente relazione non è stata costituita una Struttura Tecnica Permanente, così come introdotta e caratterizzata dal D.lgs. 150/2009, art. 14, commi 9 e 10, le cui funzioni vengono svolte dal Servizio di Supporto. Gli adempimenti conseguenti a tale attribuzione di competenza, privi di un corrispondente adeguamento in termini di risorse umane dotate, tra l'altro, di una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche, possono ridursi a mera osservanza formale.

#### **5. Infrastruttura di supporto**

A supporto del funzionamento del ciclo della performance, nei diversi ambiti nei quali esplica la propria attività, l'università di Parma si è dotata di sistemi informativi e informatici.

Dal primo gennaio 2014, è stato adottato il sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico, la cui introduzione è disciplinata dai decreti legislativo n. 18/2012 e n. 49/2012, in applicazione della legge 240/2010. La gestione contabile, in termini di contabilità sia generale che analitica, si avvale del sistema informatico U-GOV Area Amministrativa che consentirà di monitorare i risultati di bilancio conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. In previsione della transizione verso il sistema di contabilità economico-patrimoniale e dell'adozione del supporto informatico

sono state organizzate giornate di formazione per il personale investito della responsabilità della gestione contabile.

Dal 30 settembre 2013 l'Ateneo ha attivato l'applicativo Titulus per la protocollazione informatica e la gestione documentale. Nella prima fase di avvio è stato utilizzato solo dall'Amministrazione Centrale e successivamente anche dalle restanti strutture di Ateneo.

La piattaforma U-GOV, oltre a quello citato per la gestione contabile, fornisce diversi moduli dedicati alla gestione di altri diversi ambiti di azione:

- Didattica è l'interfaccia per accedere a tutte le operazioni riguardanti la didattica di Ateneo.
- Ricerca
- Risorse Umane

In particolare il modulo U-GOV Risorse Umane consentirà di valutare le singole performance delle posizioni organizzative, delle funzioni di responsabilità formalmente assegnate al personale, che concorrono a definire la performance organizzativa.

Il sistema informativo implementato certo rappresenta uno strumento già efficace nella gestione dei diversi aspetti che costituiscono la performance complessiva dell'Ateneo, tuttavia si segnala che diverse tipologie di dati richiedono ancora oggi una raccolta manuale degli stessi presso gli uffici, che li gestiscono tramite applicazioni o procedure non del tutto integrate.

## **6. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Come previsto dal D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", il portale dell'Università di Parma presenta una sezione denominata "Amministrazione Trasparente" ove sono contenute le informazioni che riguardano ogni aspetto dell'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Presso ciascuna struttura dell'amministrazione è individuato un Responsabile del procedimento di pubblicazione - RPP, al quale è assegnato il compito di assicurare che i contenuti presenti nell'area di sua pertinenza siano appropriati, corretti, aggiornati e conformi a quanto previsto nel Regolamento per il sito web dell'Università degli Studi di Parma. L'RPP è individuato tra i dipendenti dell'Università e può essere supportato, nella realizzazione delle pagine web, da altri autori, scelti dall'RPP stesso, ai quali l'RPP concede privilegi redazionali sulle proprie pagine. Il compito ultimo di approvare e pubblicare i contenuti

proposti da questi autori spetta comunque all'RPP, per le parti di sua competenza.

Al fine di monitorare e migliorare il sistema della trasparenza di Ateneo è stato attivato uno strumento di ascolto degli utenti relativamente alla rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"; con periodicità mensile sono pubblicate le statistiche relative agli accessi.

Il Responsabile della trasparenza, designato ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013 concorre con l'OIV alla realizzazione delle attività concernenti la trasparenza; è in capo al Responsabile il controllo della corretta applicazione di quanto dettato dalla normativa sulla trasparenza, coerentemente con le indicazioni operative fissate dalla CiVIT o ANAC, e la segnalazione anche all'OIV delle eventuale criticità riscontrate. Il Nucleo esercita un'attività di impulso e attestazione degli obblighi relativi alla pubblicazione dei dati; in particolare in data 27/09/2013 ed in data 30/01/2014, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza, ha redatto le proprie attestazioni a seguito di una verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati rispettivamente dalle delibere 71/2013 e 77/2013 di CiVIT ed ANAC.

## **7. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Riprendendo quanto già esposto nella relazione dell'anno precedente si evidenzia che l'Ateneo di Parma ha già avviato da diversi anni considerevoli azioni in materia di qualità, intraprendendo un percorso di certificazione di una parte dei servizi didattici. Sulla base della mappatura dei processi di erogazione dei servizi, per ogni dimensione della qualità (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) sono stati individuati e misurati degli indicatori quantitativi. Il modello e i risultati della misurazione – inclusi i dati relativi alla gestione reclami – sono stati registrati nella documentazione del sistema (in particolare nel Manuale della Qualità) e pubblicati on-line ([www.cedi.unipr.it/qualita](http://www.cedi.unipr.it/qualita)).

Il Nucleo ritiene di poter esprimere un giudizio senz'altro positivo su quanto avvenuto in materia di certificazione, ed auspica che, anche con modalità diverse dal sistema di gestione per la qualità ISO9001, precedentemente seguito, possa proseguire e sviluppare la definizione e gestione di standard di qualità per altri servizi principalmente rivolti all'utenza, quali ad esempio le biblioteche di Ateneo, che mostrano ancora alcune carenze in termini di efficienza ed efficacia per gli stakeholder.

Non per ultimo l'Ateneo è impegnato ad attuare il sistema di Assicurazione della Qualità della didattica e della ricerca ai fini dell'accreditamento AVA e del miglioramento continuo della qualità e della ricerca dell'Ateneo. Ciò per gli Atenei e per la peculiarità delle attività da essi condotte è un momento importante in tema di qualità che vede coinvolti tutti gli attori dell'Ateneo, ognuno per il suo specifico apporto.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" è presente l'elenco dei servizi erogati con specifica dei tempi di erogazione; rispetto alle informazioni fornite il Nucleo nella propria attestazione del 27 settembre 2013 ha suggerito di produrre una articolazione dei servizi più precisa corredata da adeguati indicatori.

Considerata l'importanza di questi strumenti per il monitoraggio della performance, il Nucleo sollecita la definizione degli standard qualitativi dei servizi offerti da tutte le strutture, e l'adozione delle relative carte dei servizi, con riguardo inoltre alla individuazione di indicatori in grado di misurare e quantificare in modo puntuale ed affidabile le dimensioni della qualità, e i valori attesi e conseguiti in corrispondenza di ciascun indicatore cui correlare le valutazioni delle strutture e del personale.

## **8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Il Nucleo ha analizzato la gestione amministrativa con riguardo all'andamento dell'ateneo nel 2013 e al processo di pianificazione e definizione degli obiettivi 2014. Nel Piano della Performance per il triennio 2014-2016 sono state individuate cinque aree strategiche di intervento, ciascuna articolata in obiettivi strategici non più direttamente correlati e vincolati alle aree dirigenziali, ma che vedono l'azione coordinata di più aree per il conseguimento di obiettivi comuni e condivisi. Per ciascuno degli obiettivi sono stati definiti in modo più preciso gli indicatori di riferimento ed i relativi target, nello sforzo di individuare indici qualitativi o quantitativi, ove possibile, con valori di output tali da consentire una misurazione più oggettiva dei risultati.

## **9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Nel corso del 2013 il Nucleo ha svolto l'attività di monitoraggio principalmente attraverso la redazione di relazioni e pareri che ha espresso riguardo i diversi ambiti di attività dell'Ateneo (didattica, ricerca, gestione amministrativa, contratti di insegnamento), ai quali si sono aggiunti incontri informativi con l'amministrazione sull'andamento delle attività. Per il monitoraggio soprattutto di quanto disposto dal D.lgs. 33/2013, ma anche in ordine a quanto disposto dal D.lgs. 150/2009, il Nucleo ha adottato strumenti e metodologie disposti dalla CiVIT prima e da ANAC in seguito, interagendo con le diverse strutture amministrative interessate e, come detto, con il Responsabile della trasparenza, con il supporto costante della Direzione Amministrativa ora Direzione Generale, della Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, delle Aree Dirigenziali. Il Nucleo è sempre stato informato, dal momento dell'avvio del processo, delle evoluzioni di quest'ultimo e ha dato parere sugli atti presentati. Traccia documentale dei documenti emanati e dello stato del processo in materia di valutazione della Performance e di Trasparenza sono rinvenibili presso:

Direzione Amministrativa ora Direzione Generale  
Aree Dirigenziali  
Settore Relazioni Pubbliche

Settore Personale Tecnico Amministrativo  
Sito web di Ateneo  
Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità  
Servizio Supporto al Nucleo di Valutazione  
Sito online del Presidio di Qualità dell'Ateneo.

## **9. Proposte per il miglioramento del sistema di valutazione**

Il Nucleo di Valutazione, a seguito di quanto sopra esposto, anche alla luce dell'esperienza condotta nello scorso anno e di quanto auspicato dal precedente Nucleo di Valutazione, individua i seguenti aspetti da considerare per un miglioramento del funzionamento complessivo del sistema.

A seguito dell'adozione, a partire dal 1 gennaio 2014, del sistema di contabilità economico-patrimoniale ed il bilancio unico di Ateneo, si auspica una sempre maggiore integrazione tra la fase di pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico finanziaria e che tale sistema possa costituire anche una occasione per individuare un sistema di budgeting coordinato con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Nella relazione dello scorso anno, mentre si era rilevato un notevole miglioramento del collegamento tra obiettivi strategici ed obiettivi di struttura, favorito dall'interazione dei dirigenti, del Direttore Amministrativo e del Pro Rettore Vicario durante la stesura del Piano della Performance, d'altra parte non si era potuto verificare tale collegamento anche fra obiettivi specifici d'area ed obiettivi individuali, a causa anche del rinnovo dell'organo e del mancato raccordo delle tempistiche. La stessa interazione è stata riscontrata anche nella fase di elaborazione del nuovo Piano della Performance per il triennio 2014-2016.

L'introduzione del sistema informatico U-GOV risorse umane potrà consentire una efficace ed efficiente gestione degli obiettivi e della valutazione; ciò naturalmente solo a seguito di una progressiva ottimizzazione nella definizione degli obiettivi, dei target e dei relativi indicatori.

Il Nucleo segnala l'opportunità che i tempi del ciclo della performance siano più aderenti ai tempi che saranno dettati all'Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione da ANVUR, in capo alla quale, come detto in premessa, sono state ricondotte le competenze di indirizzo che erano proprie di CiVIT.

Visto l'esito della prima indagine condotta sul "benessere organizzativo" il Nucleo auspica che gli organi di governo ne traggano utile spunto al fine di adottare utili provvedimenti tali da consentire un miglioramento progressivo della performance.

Oltre a quanto sopra esposto il Nucleo di Valutazione individua i seguenti ulteriori aspetti:

- promozione di incontri di formazione per i responsabili della valutazione, per aumentarne la consapevolezza e la capacità valutativa;
- potenziamento della struttura di servizio di supporto al Nucleo di Valutazione, vista anche la mancata costituzione di una Struttura Tecnica Permanente, al fine di consentire un costante presidio e monitoraggio sulle attività descritte;
- tensione nel perseguimento di una continua e capillare informativa da parte dell'amministrazione verso il Nucleo di Valutazione, come già avviene per le attività legate alla trasparenza ed alla performance, anche in previsione delle azioni previste dal Piano della prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Parma per il triennio 2013/2015, al fine di pervenire ad un quadro sempre più completo ed organico delle iniziative poste in essere dall'amministrazione ed oggetto del monitoraggio e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione;
- incremento dell'attività di audit interno ed esterno;
- maggiore sensibilità dell'Ateneo alla tempistica imposta al Nucleo dall'esterno e all'esaudimento tempestivo delle richieste da parte del Nucleo delle informazioni necessarie.

Parma, 26 maggio 2014

Il Coordinatore  
  
(Prof. Emilio Acerbi)