



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, lettera a) e lettera g)
Delibera n. 4/2012 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle
Amministrazioni Pubbliche

Aprile 2013

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>
Dott. Pier Giacomo Ghirardini	<i>membro esterno</i>
Prof. Ing. Riccardo Melloni	<i>membro esterno</i>
Sig. Antonio Grasso	<i>rappresentante degli studenti</i>
Sig. Niccolo Grazi	<i>rappresentante degli studenti</i>

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

Dott.ssa Carla Sfamurri (*capo servizio e segretaria del Nucleo di Valutazione*)
P.I. Francesco Bergamaschi
Dott. Antonio Angelo Gallotta
Sig. Salvatore Incarnato
Dott. Matteo Rossi

E-mail: nucleo@unipr.it

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

Presentazione

Anche nel 2012 l'Ateneo di Parma ha continuato nel suo impegno per indirizzare la sua azione secondo i principi ispiratori ed i dettami normativi sanciti dal decreto legislativo n. 150 del 27/10/1999.

Il 2012 è stato un anno particolarmente intenso sul fronte dell'organizzazione di organi e strutture a seguito dell'emanazione dello Statuto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 3 febbraio 2012, ed anche il ciclo della performance ha risentito di tali cambiamenti.

Anche il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, che adempie a quanto previsto all'art. 15 dello Statuto e quindi alle funzioni di raccordo con l'attività dell'Anvur, di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nell'Ateneo, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento delle prestazioni organizzative e individuali, è stato costituito con D.R. n. 936 del 20 dicembre 2012 e vede la sua composizione e le sue funzioni modificate. Sono infatti presenti quali membri: due professori di ruolo dell'Ateneo, di cui uno coordinatore; cinque membri esterni di elevata qualificazione professionale i cui curricula sono resi pubblici nel sito informatico dell'Università; due studenti dell'Ateneo. I componenti esterni sono nominati tra studiosi ed esperti nel campo della valutazione, anche in ambito non accademico. I rappresentanti della componente studentesca sono eletti dagli iscritti all'Ateneo.

Se ciò sicuramente consentirà per il futuro di poter avere un ulteriore contributo da parte delle specifiche esperienze e competenze, in particolare dai rappresentanti della componente studentesca e dai membri esterni con esperienza nel campo della valutazione, oggi l'attività risente del cambiamento, non avendo potuto l'attuale Nucleo partecipare al ciclo relativo al 2012.

La Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, integrata con la presenza del nuovo componente del Nucleo, nella figura di un esperto membro esterno nominato, ha continuato in modo costante e sempre più definito a lavorare sulle attività descritte nella presente relazione e il raccordo è sempre stato assicurato dalla presenza del Direttore Amministrativo e del funzionario responsabile del Servizio di supporto al Nucleo di Valutazione, anche responsabile dell'attività di segreteria della Commissione stessa.

Nell'attuale contesto, è evidente per le Università una criticità sempre più cogente: il mancato raccordo delle attività fra l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), più volte auspicato dai diversi coordinamenti degli Atenei italiani, e atteso quale risultato del tavolo tecnico insediato fra i due organismi, non facilita una organica attività valutativa da parte degli Atenei, per i diversi contenuti, ma anche per le scadenze che in misura maggiore si sovrappongono.

La CIVIT, da una parte, pur riconoscendo una certa autonomia agli Atenei, chiama questi ultimi a rispondere anche in materia di trasparenza ed anticorruzione. Non da ultimo questo Ateneo ha risposto ai dettati della L. 190 del 6/11/2012, con la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e l'emanazione del Piano della prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Parma per il triennio 2013/2015. L'ANVUR con l'avvio del sistema AVA ha posto i Nuclei nella condizione di dover ripensare e rivedere le loro attività in tempi strettissimi e con discrasie temporali, inevitabili ma difficoltose, legate alle attività anche dei Presidi di Qualità.

La presente Relazione viene pertanto predisposta da un Nucleo di Valutazione che non ha operato nel 2012 e che sta affrontando oggi adempimenti diversi e nuove competenze.

Tale contesto non ha certo favorito un puntuale monitoraggio e valutazione delle attività relative al 2012. Il Nucleo, pertanto, partito da quanto esaminato nella precedente relazione relativa al 2011, ha cercato di evidenziare i cambiamenti avvenuti nel 2012, ma soprattutto di individuare eventuali miglioramenti al sistema complessivo, nel proseguimento del tentativo di aderire, per quanto possibile stante la peculiarità degli Atenei riconosciuta dalla CIVIT, ai dettami normativi.

INDICE

La relazione si struttura nell'esame dei seguenti punti:

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	4
2. Performance organizzativa	5
3. Performance individuale	5
4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni.....	7
5. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
6. Definizione e gestione degli <i>standard</i> di qualità	9
7. Coinvolgimento degli stakeholder.....	10
8. Descrizione delle modalità di monitoraggio	10
9. Proposte per il miglioramento del sistema di valutazione.....	11

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Presso l'Ateneo di Parma le schede di valutazione del personale sono in uso dall'anno 2009 e nel corso del 2011 è stato dato avvio alla fase sperimentale per l'attuazione di quanto previsto dal Decreto legislativo 150/2009 e dalle delibere CIVIT relative.

L'Ateneo ha costituito, in data 24 novembre 2010, la Commissione Monitoraggio Qualità e Valutazione, con l'obiettivo, tra l'altro, di identificare i principali strumenti di monitoraggio utilizzati per valutare in itinere la correttezza dell'azione organizzativa, per orientare le strutture al miglioramento dell'output fornito e per proporre un modello di valutazione della performance in linea con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Nucleo di Valutazione è stato appositamente integrato, nella sua composizione, in data 5 ottobre 2010, da figure professionali con competenze in materia di organizzazione aziendale ed economia delle aziende pubbliche, anche per rispondere a quanto richiesto dalla normativa in materia di standard di qualità e di misurazione della performance.

La stessa attenzione all'ambito valutativo è stata utilizzata nella nomina dei membri del Nucleo di Valutazione avvenuta il 20 dicembre 2012, con la designazione di tre membri esterni, con specifiche competenze in campo valutativo.

La Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità, con la presenza delle autorità accademiche nelle figure del Pro Rettore Vicario e del Direttore Amministrativo, e specifiche competenze nell'ambito della valutazione e della organizzazione aziendale, è costituita dalle figure dirigenziali e da funzionari preposti alle procedure di valutazione del personale e competenti in materia di qualità.

Inoltre è garantito il raccordo fra Commissione e Nucleo di Valutazione con la presenza di due membri in entrambe e l'attività di segreteria svolta dal medesimo funzionario.

La Commissione costituisce il motore che dà l'avvio al processo, che ne segue le fasi e che ne tiene costantemente monitorato lo svolgimento.

Convocata regolarmente e a seconda degli adempimenti, ha avuto riunioni più frequenti per la stesura del Piano della Performance e per il monitoraggio dei dati e delle informazioni in materia di trasparenza.

Specifiche riunioni per il monitoraggio dei dati e delle informazioni per gli adempimenti in materia di trasparenza sono state inoltre tenute dalla Direzione Amministrativa con la presenza dei Dirigenti.

Ad oggi la Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità ha ultimato i lavori per l'aggiornamento del Piano della Performance per il 2013 ed in Ateneo si stanno concludendo le attività di valutazione del personale relative al 2012.

In Ateneo si stanno svolgendo incontri di formazione per i Dirigenti ed i Direttori di Dipartimento, principali attori del sistema di valutazione, tenuti, per le specifiche competenze, da alcuni membri della Commissione stessa.

2. Performance organizzativa

Il Piano della Performance 2011-2013 è stato l'avvio di uno sforzo che si è maggiormente focalizzato sull'individuazione degli obiettivi strategici delle Aree Dirigenziali, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo ed i documenti di programmazione.

Nelle fasi di sperimentazione del 2011 e 2012 l'Ateneo ha rivolto principalmente l'attenzione ad individuare obiettivi operativi di area dirigenziale che, rispondenti agli obiettivi strategici, in coerenza con i documenti programmatici, fossero quanto più possibile chiari e definiti, con l'individuazione di linee operative specifiche.

Inoltre gli obiettivi individuati dovevano essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e all'amministrazione.

L'analisi del contesto è stata condotta con specifica individuazione degli stakeholder esterni ed interni e di dati per la verifica del sistema universitario, nel quadro nazionale e territoriale.

Il Sistema di misurazione e valutazione non è ancora completo con riferimento a indicatori e target quantitativi e conseguentemente non implementato riguardo le modalità di misurazione e i conseguenti monitoraggi. Il Sistema di misurazione potrà essere più compiutamente strutturato a seguito dell'utilizzo del programma informatico (U gov risorse umane), di cui è previsto l'utilizzo con l'inserimento di obiettivi e target per il 2013.

L'adozione di 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.

Per una valutazione complessiva ed organica della performance organizzativa, un altro passaggio importante sarà quello dell'adozione del bilancio unico di Ateneo, a partire dal 1 gennaio 2014.

Se questo sarà affiancato dall'introduzione del controllo strategico e del controllo di gestione, si potrà senz'altro valutare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione.

E' ben chiaro, invece, il processo di definizione degli obiettivi e del *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli di organizzazione.

L'articolazione degli obiettivi a cascata è per l'amministrazione elemento per rendere efficace l'azione organizzativa e chiare le responsabilità.

Il livello di condivisione del processo avviato prevedendo il diretto coinvolgimento dei dirigenti nel 2011 e nel 2012, sta proseguendo in modo più esteso con il coinvolgimento anche dei Direttori di Dipartimento, valutatori nel 2013, sulla base di obiettivi da loro direttamente assegnati al personale.

3. Performance individuale

Il Nucleo ritiene soddisfacente la correlazione fra obiettivi organizzativi ed obiettivi individuali, anche se questi ultimi, per il 2012, hanno ancora risentito di una sorta di genericità, in assenza di un affine manto di indicatori e target quantitativi.

Sostanzialmente nel 2012 il processo di miglioramento si è rivolto a dimostrare l'evidenza documentale degli obiettivi raggiunti, riservandosi attività specifica su indicatori e target

con il supporto del programma informatico U Gov Risorse Umane, che, in fase di avvio, sarà adottato a partire dagli obiettivi assegnati nel 2013.

Il mancato completamento della fase valutativa relativa al 2012, ad oggi, non consente al Nucleo di Valutazione di valutare il funzionamento completo del sistema ed è questo un aspetto critico per cui si chiede all'amministrazione di intervenire per consentire una uniformità dei tempi dettati dal Piano della Performance a quelli richiesti dalla CIVIT al Nucleo di Valutazione.

Il processo di assegnazione degli obiettivi sta maturando in un'ottica di miglioramento che vede coinvolti i dirigenti ed a cascata il restante personale delle relative aree.

Anche per le strutture dipartimentali il processo è stato avviato, con l'individuazione del valutatore nella figura del Direttore di Dipartimento e quindi con la futura assegnazione di obiettivi specifici che, nell'ambito della strategia di Ateneo, possano essere pertinenti e riferiti alle strutture dipartimentali stesse.

Il processo di assegnazione degli obiettivi nelle strutture dipartimentali ha risentito, nel 2012, della fase di revisione organizzativa in atto a seguito dell'emanazione dello Statuto previsto dalla Legge 30 dicembre 2010 n. 240.

A conferma di ciò, nell'Aggiornamento del Piano della Performance per il 2012, erano stati descritti obiettivi per le strutture dipartimentali, individuati prioritariamente nella ricognizione inventariale e nella chiusura dei conti, in considerazione della fase di revisione delle strutture dipartimentali.

L'amministrazione, ha valutato quindi come obiettivo necessario per le strutture dipartimentali quanto sopra, demandando ai Direttori di Dipartimento unicamente la valutazione dei comportamenti del personale afferente.

Le schede di valutazione, già presenti in Ateneo dal 2009, nel 2012, utilizzate per la totalità del personale, sono state così distribuite:

Uffici amministrativi della sede centrale:

- n. 7 per le figure dirigenziali
- n. 189 personale con funzioni/incarichi
- n. 283 personale senza funzioni/incarichi

Dipartimenti:

- n. 251 personale con funzioni/incarichi
- n. 189 personale senza funzioni/incarichi

Per le funzioni/incarichi assegnate al personale in servizio presso i dipartimenti, occorre considerare che dette funzioni sono alla data del 24/07/2012, data di cessazione dei vecchi dipartimenti.

Per i ruoli dirigenziali, le posizioni organizzative, le funzioni specialistiche e le funzioni di responsabilità la scheda contemplava una parte relativa agli obiettivi (50%) ed una parte relativa ai comportamenti (50%).

Per il personale di categoria B, C e D senza funzioni di responsabilità, la scheda di valutazione riguarderà unicamente i comportamenti attesi e questa dovrà essere sempre firmata dal valutato e dal valutatore.

Ad oggi in Ateneo il processo di valutazione è quasi ultimato, con la trasmissione delle relazioni da parte del personale di ruolo dirigenziale, del personale titolare di posizione organizzativa, di funzioni specialistiche e di responsabilità, e la condivisione della scheda di valutazione, firmata dal valutato e dal valutatore.

L'amministrazione dovrà successivamente procedere alla stesura della Relazione sulla Performance 2012 ed il Nucleo, in attesa di poterla valutare per la conseguente validazione, effettuerà un monitoraggio sugli esiti della valutazione, con criteri in corso di definizione, estesi alle aree dirigenziali e all'evidenza concernente il raggiungimento degli obiettivi.

Il Sistema, per il 2012, da considerarsi ancora in fase sperimentale, se da una parte è ancora carente di indicatori e target quantitativi, dall'altra ha visto un graduale miglioramento dell'attività di condivisione del processo all'interno dell'Ateneo, con la diretta partecipazione del Pro Rettore Vicario, del Direttore Amministrativo, dei Dirigenti, dei funzionari con specifiche competenze, con la presentazione alle Organizzazioni Sindacali in sede di contrattazione decentrata, la presentazione al Consiglio del Personale e con la pubblicazione nel sito web.

Ad oggi la costituzione della Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità, che vede coinvolti il Pro Rettore, il Direttore Amministrativo, i Dirigenti, alcuni membri del Nucleo di Valutazione, nonché personale con specifiche competenze nell'ambito della valutazione e della qualità, ha creato una sinergia che ha consentito una effettiva comunicazione sulle evoluzioni del processo e un focus sulle problematiche e sulle azioni di miglioramento da intraprendere.

Inoltre l'amministrazione ha già avviato la procedura per il futuro utilizzo di un sistema informatico per la raccolta e l'analisi dei dati in modo strutturato e che consenta un costante ed effettivo monitoraggio sul processo.

A regime, i risultati della misurazione della performance potranno essere strumento utile per un cambiamento di prospettiva che vede la misurazione della performance essenziale per il miglioramento dei servizi, funzionale alla miglior allocazione delle risorse, beneficio per i comportamenti virtuosi da premiare e strumento per ridurre gli sprechi e le inefficienze, orientare i comportamenti e le decisioni del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, al fine di un miglioramento e di una razionalizzazione della struttura organizzativa, della performance organizzativa e di quella individuale.

4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni

Il Piano della Performance si è delineato in coerenza con le linee programmatiche esposte nella Relazione al bilancio di previsione, nel piano triennale di sviluppo e nel piano edilizio di Ateneo.

Il macro obiettivo strategico individuato che l'Università intende perseguire è l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, strutturali e finanziarie e ciò è avvenuto con il costante monitoraggio e rendicontazione da parte dei Dirigenti preposti.

Il Nucleo di valutazione ha più volte evidenziato la necessità dell'introduzione del controllo strategico e del controllo di gestione. Tale avvio di attività sarà necessario e facilitato

dall'introduzione del sistema di contabilità economico patrimoniale, così come prescritto dal Decreto legislativo del 27 gennaio 2012 n. 18 recante "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'art. 5, comma 1 lettera b), e 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240."

5. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità più volte richiamata ha predisposto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013.

Nel 2012 la Commissione ha elaborato l'aggiornamento del Programma.

Il Programma, ottenuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione e presentato alle Organizzazioni Sindacali, nonché al Consiglio del Personale è stato adottato con decreto rettorale, pubblicato nell'apposita sezione del sito web di Ateneo ed inoltrato alla CIVIT.

L'amministrazione, in modo strutturato ed aderente alla normativa ed agli atti emanati, ha individuato, elaborato, aggiornato e pubblicato i dati.

Il Direttore Amministrativo ha coinvolto, unitamente al vertice politico, i Dirigenti di tutte le Aree, il Capo Settore Comunicazione e Relazioni Esterne, nonché di volta in volta il personale che si rendesse necessario per l'elaborazione dei dati, in riunioni che sono state poi propedeutiche alla organizzazione della Giornata della Trasparenza.

Le riunioni ed il lavoro effettuato per l'organizzazione della Giornata della Trasparenza, hanno consentito un effettivo monitoraggio dei dati pubblicati.

La Giornata della Trasparenza dell'Ateneo di Parma si è svolta il 28 febbraio 2012.

L'Ateneo di Parma è stato il primo ente pubblico del territorio ad organizzare tale evento e fra le prime Università in Italia.

L'attività di monitoraggio costante e l'aggiornamento dei dati elencati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del portale web di Ateneo è stata effettuata da parte delle strutture, fonti dei dati stessi, con il supporto (talvolta tecnico, talvolta redazionale) del Settore Comunicazione e relazioni esterne.

L'Ateneo non si è limitato alla pubblicazione di quanto previsto dalla normativa generale ma ha ampliato la pubblicazione delle informazioni indicate nel paragrafo 4 del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013", ovvero, per esempio:

- l'offerta formativa in tutta la sua complessità, in italiano e in inglese;
- le informazioni sulle attività di ricerca;
- i dati inerenti le immatricolazioni e gli iscritti;
- i dati inerenti il corpo docente e ricercatore (cv, linee di ricerca, orari di ricevimento);
- le informazioni sulle relazioni internazionali ;
- il sito web nella versione inglese.

Eventi di comunicazione e trasparenza consolidati sono gli Open day che si svolgono nel mese di aprile, a cui si è aggiunto nel 2012 l'Info day nel mese di luglio.

E' opportuno sottolineare l'attività di formazione sulla trasparenza condotta dall'Ateneo. Infatti il Settore Comunicazione ha tenuto a tutti i responsabili del procedimento di

pubblicazione dei dati dell'Ateneo un corso in due edizioni: nel 2011-12 per i responsabili dell'Amministrazione centrale e nel 2012-13 per i responsabili dei Dipartimenti. In tali corsi sono state dedicate due ore di lezione al tema della Trasparenza, sia dal punto di vista normativo (dalla L. 241/90 al recentissimo DL 14.3.2013 n. 33) che dal punto di vista dell'illustrazione del "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Ateneo". Nell'ultima edizione del Corso è stata integrata una parte relativa alla nuova normativa anti-corruzione (L. 190/2012), con indicazione di quanto recentemente realizzato dall'Ateneo: nomina del dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e illustrazione del "Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Ateneo".

Nell'iniziativa sono stati coinvolti 61 dipendenti per l'Amministrazione Centrale e 53 dipendenti afferenti ai Dipartimenti.

Il sito istituzionale è aggiornato direttamente da parte dei soggetti fonte delle informazioni (Rettorato, Direzione amministrativa, Aree dirigenziali, Settori amministrativi, Dipartimenti e Redazione centrale), come da Regolamento reperibile al seguente link http://www.unipr.it/sites/www.unipr.it/files/doc_ufficiali/Regolamento_Sito_Web.pdf Laddove già disponibili, i dati e le informazioni vengono direttamente recuperate dai data base gestionali dell'Ateneo

L'Ateneo di Parma rileva i dati statistici di accesso al sito, utilizzando, in via sperimentale, la piattaforma Google Analytics, che è un servizio gratuito fornito da Google.

Ciò consente di raccogliere in maniera anonima i dati di navigazione degli utenti, che poi vengono elaborati e sviluppati e mostrati all'interno della piattaforma.

Nei dati raccolti sono inclusi anche la provenienza, tipologia di browser utilizzati, sistemi operativi, risoluzione dei dispositivi utilizzati per la visualizzazione, tipo di visitatore (nuovo o di ritorno), la durata della visita e la fonte di provenienza.

6. Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Come indicato nella precedente Relazione, l'Ateneo di Parma aveva 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).

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. Ciò si evince anche dalle diverse raccolte di opinioni effettuate presso l'Ateneo, quali ad esempio quelle rivolte agli studenti frequentanti ed ai dottorandi.

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.

7. Coinvolgimento degli stakeholder

L'Ateneo è sempre stato impegnato nel dialogo e nel coinvolgimento della società in genere e degli stakeholder in particolare, con riferimento particolare agli studenti ed alle loro famiglie, alle istituzioni e le imprese del territorio, i media ed in generale la collettività, i docenti, i dipendenti tecnico-amministrativi, le associazioni studentesche, le organizzazioni sindacali ecc.

L'Università di Parma ha adeguatamente individuato e precisato nel Piano della Performance e nel Programma della Trasparenza gli stakeholder esterni ed interni.

Adeguate sono le strategie finalizzate al coinvolgimento di tali portatori di interesse che avviene tramite strumenti di comunicazione diretta (sito web, Giornate della Trasparenza, comunicazioni alle organizzazioni sindacali, mail-all al personale tecnico-amministrativo ecc.) e comunicazione indiretta (utilizzo di strumenti per raccogliere le esigenze di feedback degli stakeholder in termini di trasparenza ed integrità quali analisi della customer satisfaction e ricerche realizzate nei confronti degli studenti, raccolta delle opinioni degli studenti iscritti, raccolta e gestione di segnalazione e reclami pervenuti all'Ateneo tramite posta elettronica, numero verde, articoli o lettere relativi all'Ateneo pubblicati su quotidiani ecc.).

La riforma universitaria e la ristrutturazione dell'Ateneo, incidono notevolmente sul coinvolgimento degli stakeholder nella realtà universitaria.

La prevista presenza di membri esterni nel Consiglio di Amministrazione, la presenza degli studenti negli organi accademici sia centrali che dipartimentali, potrà portare ad un apporto concreto per le loro specifiche competenze.

Anche nel Nucleo di Valutazione la presenza di studenti consentirà di conoscere direttamente la loro opinione, suggerimenti e rilievi riguardo a strutture, organizzazione didattica, servizi ed attività amministrativa.

L'importanza di tali componenti studentesche è sancita dalle disposizioni ministeriali, ribadita nei documenti ANVUR ed assolutamente considerata dall'Ateneo di Parma.

A dimostrazione di ciò si evidenzia che a seguito delle elezioni per la nomina delle rappresentanze studentesche negli organi previsti dalla L. 240/2010, svoltesi a novembre 2012, per le strutture risultate sprovviste di rappresentanze studentesche a causa di mancate candidature, sono state immediatamente indette elezioni suppletive, con sensibilizzazione capillare della comunità studentesca.

8. Descrizione delle modalità di monitoraggio

Il Nucleo di Valutazione, in questa fase sperimentale, stante anche il non avvenuto monitoraggio da parte della CIVIT sui documenti delle Università, in attesa di linee di raccordo con l'attività dell'ANVUR, ha proseguito con modalità autonome nel monitoraggio del sistema, supportato dalla Direzione Amministrativa, dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, dalle 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.

In attesa di indirizzi più specifici sulle attività dei Nuclei di Valutazione nelle Università da parte di CIVIT ed ANVUR, il Nucleo sta seguendo le attività dell'amministrazione e valuta positivamente lo sforzo fatto dall'amministrazione per strutturare in modo adeguato il processo, anche informaticamente, cosa che consentirà, per il futuro, attività di verifica, di monitoraggio e di analisi.

Traccia documentale dei documenti emanati e dello stato del processo in materia di valutazione della Performance e di Trasparenza sono rinvenibili presso:

- Direzione Amministrativa
- Aree Dirigenziali
- Settore Relazioni Pubbliche
- Settore Personale Tecnico Amministrativo
- Sito web di Ateneo
- Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità
- Gruppo Qualità
- Servizio Supporto al Nucleo di Valutazione
- Sito online del Presidio di Qualità dell'Ateneo

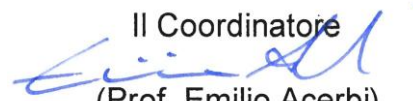
9. Proposte per il miglioramento del sistema di valutazione

Il Nucleo di Valutazione, anche alla luce dell'esperienza condotta nel 2011 e di quanto precedentemente auspicato dal precedente Nucleo di Valutazione, individua i seguenti aspetti da considerare per un miglioramento del funzionamento complessivo del sistema:

- ✓ l'integrazione tra pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico finanziaria sarà possibile solo con l'avvio della contabilità economico-patrimoniale ed il bilancio unico di Ateneo, a partire dal 1 gennaio 2014, per cui l'amministrazione ha già approvato il piano operativo, la cadenza temporale degli interventi e della formazione del personale. La fase sperimentale prevista a partire da settembre/ottobre 2013 e fino al 31/12/2013, si auspica possa essere un momento anche per individuare un sistema di budgeting coordinato con i sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni;
- ✓ se il Nucleo rileva 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 il Nucleo non è riuscito a 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. Tale valutazione potrebbe essere effettuata per gli obiettivi 2013;
- ✓ inevitabile sarà l'affinamento degli indicatori e dei relativi target, con l'introduzione del sistema informatico Ugov risorse umane, supporto per la gestione degli obiettivi e della valutazione del 2013;
- ✓ auspicio che i tempi del ciclo della performance siano più aderenti ai tempi dettati dalla CIVIT all'amministrazione ed ai Nuclei di Valutazione, con possibile emanazione del piano della performance entro febbraio, al fine di terminare la valutazione entro febbraio dell'anno successivo, consentendo così un momento intermedio di valutazione/rivisitazione degli obiettivi nel mese di luglio;

- ✓ maggior coinvolgimento degli stakeholder interni nel processo, anche al fine di realizzare indagini sul benessere organizzativo coordinando tali attività con il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo che ha già previsto tali azioni nel Piano triennale delle Azioni positive, approvato da questa amministrazione in data 28/01/2013;
- ✓ 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, 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, 30 aprile 2013

Il Coordinatore

(Prof. Emilio Acerbi)