

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA



Nucleo di Valutazione di Ateneo

Parma, 23 giugno 2016

Al Magnifico Rettore

Direttore Generale

Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2015

Premessa

Il d.lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, che attua la legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art.14, comma 4, lettera c), dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) procede alla validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 dello stesso decreto e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

La Legge n.240 del 30 dicembre 2010 all'art.2, comma 1, lettera r) attribuisce al Nucleo di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni proprie dell'OIV di cui all'articolo 14 del citato decreto legislativo, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Con il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, art. 60 comma 2, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, si è stabilito che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, che l'art.13 del d.lgs. 150/2009 aveva precedentemente posto in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), sono trasferite all'ANVUR.

Il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (art.5 comma 3), convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha trasformato la CIVIT in Autorità nazionale

anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) ridefinendone le competenze.

Da ultimo l'art.19 comma 9 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui era titolare l'ANAC, che mantiene comunque il ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione.

Pertanto secondo il dettato normativo i compiti valutativi in materia di performance sono svolti dall'ANVUR nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del d.lgs. 150/2009, in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione e quindi successivamente dell'ANAC e infine del DFP.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Parma ha approvato nella seduta del 25 maggio 2016 la Relazione sulla Performance – anno 2015, trasmessa al Nucleo di Valutazione, per gli adempimenti di competenza, con nota n.70802 del 31 maggio 2016.

Al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance – anno 2015, il Nucleo di Valutazione ha preso in esame i seguenti documenti prodotti dall'amministrazione e debitamente pubblicati sul sito istituzionale di Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente":

- Piano della Performance 2014-2016;
- Piano della Performance – aggiornamento 2015;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2015 costituente parte integrante dello stesso Piano;
- Relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi 2015 – trasmessa alla Coordinatrice del Nucleo di Valutazione con nota n.71009 dell'1 giugno 2016;
- Relazione sulla Performance – anno 2015.

Nel corso del processo di validazione il Nucleo ha fatto esplicito riferimento alle raccomandazioni ed ai criteri che l'ANVUR ha espresso nelle proprie "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali", approvate in via definitiva dal Consiglio Direttivo con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015. Tuttavia, considerato che la Relazione presenta i risultati conseguiti nell'anno 2015, rispetto ad attività programmate in un Piano della Performance strutturato in conformità alle indicazioni fornite dalle delibere CIVIT di riferimento e, segnatamente, dalle delibere n.4/2012 e n.5/2012, in attesa di più precise indicazioni da parte di ANVUR circa le modalità di valutazione da adottare, nella sua attività di validazione il Nucleo ha tenuto anche conto delle linee guida dettate dalla delibera CIVIT n.6/2012 soffermandosi, in particolare, nella valutazione dei seguenti aspetti:

- Conformità alle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009;
- Attendibilità dei contenuti;
- Comprensibilità della relazione.

Come precisato nel capitolo di presentazione, per la stesura della Relazione, l'Amministrazione dell'Ateneo ha inteso recepire gli indirizzi dell'ANVUR esposti nelle citate linee guida del luglio 2015e, prima di procedere alla illustrazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale, con l'obiettivo di inquadrare il contesto in cui l'Ateneo di Parma opera, ha proceduto ad illustrare i risultati più significativi in ambito di didattica, di ricerca e di terza missione e a descrivere dettagliatamente la performance di Ateneo in relazione agli esiti della Programmazione Triennale 2013-2015. Come viene precisato nelle linee guida ANVUR la Relazione sulla Performance è un documento che l'ateneo redige a consuntivo, nel quale gli esiti dell'azione amministrativa vanno considerati contestualmente ai risultati più generali conseguiti dall'ateneo nel suo complesso, ai quali concorrono in diversa misura sia la componente accademica sia la componente amministrativa. Dall'esame della relazione il Nucleo di Valutazione rileva quanto, rispetto al ciclo precedente, i contenuti siano già orientati alla piena acquisizione dei criteri generali che ANVUR ha introdotto con le proprie linee guida, anticipando sostanzialmente il nuovo approccio e la logica integrata che caratterizzano il Piano Integrato per la gestione del ciclo della Performance 2016-2018.

Nella logica dell'integrazione tra i diversi strumenti di pianificazione dell'ateneo, anche in conformità a quanto auspicato dalla stessa ANVUR quando invita gli atenei a considerare in modo integrato i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione, fermi restando gli adempimenti normativi per i quali fare riferimento all'ANAC, la relazione presenta una articolata descrizione delle numerose misure che sono state attuate nel corso del 2015, previste nel Piano della prevenzione della corruzione emanato con D.R. n.66 del 30 gennaio 2015; è inoltre presente un ampio paragrafo dedicato alla trasparenza ove, si sottolinea quanto tale concetto sia stato esteso dal semplice rispetto di obblighi dettati dalla normativa e segnatamente dal d.lgs. n.33/2013, ad una più ampia strategia comunicativa di interazione con gli stakeholder che si è tradotta, nel Piano della Performance 2015, nella identificazione di una specifica area strategica di intervento ("Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e delle risorse umane, trasparenza ed anticorruzione").

Per quanto riguarda le pari opportunità sono citate le principali risorse che presso l'Ateneo di Parma operano per la loro effettiva attuazione, con un riferimento particolare al Comitato Unico di Garanzia che ha individuato le aree di intervento nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015.

Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo nella relazione si evidenzia quanto tale aspetto venga considerato dagli organi di governo un elemento fondamentale che incide sulla performance organizzativa. Traendo spunto da quanto emerso dalle rilevazioni coordinate dal Nucleo di Valutazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, che hanno riguardato il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del proprio superiore gerarchico, condotte dal 2013 e ripetutesi anche negli anni 2014 e 2015 in ottemperanza a quanto prescritto dall'art.14, comma 5 del d.lgs. n.150/2009, nella relazione si sottolinea quanto da parte dell'Amministrazione si intenda affrontare, in collaborazione con tutti gli attori interessati, alcune criticità emerse nelle rilevazioni effettuate. Tra le azioni

proposte che hanno già nel corso del 2015 visto specifici interventi si rileva l'obiettivo di potenziare ed ottimizzare le attività di formazione rivolte ai lavoratori, attraverso piani sistematici ed organici di formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente; una azione già individuata nel Piano Strategico 2016/2018 che riguarderà non solo gli aspetti tecnico-procedurali inerenti i processi amministrativi, ma soprattutto le motivazioni e le tecniche del lavoro di gruppo ed il senso di appartenenza alla missione dell'Ateneo.

Sottolineando l'importanza che ha tale aspetto ed ad avvalorare la specificità del comparto universitario e contestualmente la volontà di considerare le componenti tutte della comunità accademica ed il grado di soddisfazione cui il supporto amministrativo è dedicato, si è proceduto nel 2015 ad una rilevazione, riferita all'anno 2014, anche per il personale docente, in particolare per quanto attiene i seguenti due aspetti:

- Benessere organizzativo
- Grado di condivisione della programmazione

Il capitolo 3 della relazione entra nel merito della descrizione del sistema di misurazione e valutazione della performance per tutto il personale tecnico amministrativo; il ciclo 2015 risulta perfettamente aderente al Sistema di Misurazione in tutte le sue fasi, che comprendono la fase di assegnazione degli obiettivi ed a cascata l'identificazione di valutatori e valutati, la fase di monitoraggio e quella finale di valutazione. Il processo ha interessato anche le strutture dipartimentali ed i Centri per i quali sono stati individuate specifiche linee di indirizzo per concorrere al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Un primo elemento importante da sottolineare e già precedentemente richiamato è rappresentato dall'intento di consolidare il rafforzamento della sinergia, reale e potenziale, tra la componente accademica e quella amministrativa, chiaramente espresso nel Piano della Performance 2014/2016 e dalla stessa relazione, ove sono state individuate le strutture e le diverse componenti, accademiche e gestionali, per il raggiungimento degli obiettivi strategici delle diverse aree strategiche individuate. Nella relazione, per ognuna delle strutture organizzative, comprese le strutture decentrate - dipartimenti e centri -, vengono esposti gli esiti complessivi del processo di valutazione della performance riferita agli obiettivi del personale tecnico - amministrativo cui sono stati assegnati incarichi o funzioni e riferita ai comportamenti organizzativi per tutto il personale tecnico - amministrativo dell'Ateneo, compresi i dirigenti. Per quanto riguarda la valutazione relativa all'area obiettivi e comportamenti organizzativi dei dirigenti esposti nell'apposita tabella questi concorrono alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti in capo allo stesso Direttore Generale.

Al fine di una corretta gestione della leva amministrativa al servizio delle attività istituzionali dell'ateneo le linee guida raccomandano una attività di monitoraggio degli andamenti delle attività amministrative e conseguentemente l'introduzione di eventuali interventi correttivi in itinere sugli obiettivi e sulle relative attività. Nella relazione sono descritte in un apposito capitolo le attività di monitoraggio che lo stesso piano della

Performance prevede, al fine di verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e di procedere ad una loro eventuale rimodulazione; tale attività di monitoraggio ha comportato la rimodulazione di alcuni obiettivi dirigenziali e di area dirigenziale che sono descritti nella relazione stessa.

Riprendendo ulteriormente i contenuti espressi nella linee guida ANVUR riferite al Piano Integrato e non già al Piano della Performance 2015, si precisa che la relazione sulla performance deve essere validata dai Nuclei di Valutazione nella loro funzione di OIV, che pertanto sono chiamati a produrre una valutazione di primo livello sulla qualità del documento e sulla significatività dei contenuti presentati dall'ateneo, mentre all'ANVUR compete una attività di valutazione di secondo livello nel corso della quale osserva alcuni aspetti che già la relazione in esame considera. In particolare nel capitolo 9 della relazione, in coerenza e continuità con il nuovo ciclo della performance avviatosi con il Piano Integrato 2016-2018, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2016, che trovò il suo fondamento nel Piano Strategico 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 16 dicembre 2015, sono identificati punti di forza e di debolezza del piano stesso ed individuate le conseguenti proposte migliorative che il Nucleo di Valutazione fa proprie.

Passando all'analisi della Relazione sulla Performance 2015 e dei suoi allegati sulla base delle vigenti linee guida di cui alla delibera CIVIT n.6/2012 il Nucleo di Valutazione esprime quanto di seguito esposto.

Conformità

La Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni enunciate nel decreto legislativo n.150/2009 ed anticipa, come già precedentemente rilevato, alcuni degli aspetti che sono stati introdotti dalle Linee guida predisposte dall'ANVUR, che hanno costituito il riferimento per la redazione del Piano Integrato 2016-2018.

In particolare nel capitolo 3 della relazione (Il Sistema delle Performance per il Personale Tecnico Amministrativo) si fa esplicito riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rimasto invariato rispetto all'anno precedente, il quale, oltre a procedere nella definizione degli obiettivi a cascata ed alla definizione delle modalità di valutazione, prevede anch'assegnazione al personale tecnico amministrativo, al quale siano stati conferiti incarichi o funzioni di qualsiasi tipologia, cui siano o meno affidate nel 2015 responsabilità di Unità Organizzative di Coordinamento (U.O.C.), Unità Organizzative Specialistiche (U.O.S.), e incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", di una funzione/incarico/obiettivo di "Partecipazione ai processi di riorganizzazione". In ragione delle priorità assegnate ed individuate negli ambiti di intervento strategici e nei relativi obiettivi strategici, al fine di avviare le procedure di valutazione della performance, il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti preposti alle aree dirigenziali, i Responsabili/Coordinatori/Presidenti/Direttori delle strutture hanno provveduto, nell'ambito delle rispettive competenze, ad assegnare gli obiettivi al personale della struttura di appartenenza cui sono attribuiti gli

incarichi di responsabilità delle U.O.S., delle U.O.C. e gli incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo". I Direttori di dipartimento a loro volta hanno provveduto alla assegnazione degli obiettivi, alla definizione di indicatori e target ed alla valutazione dei risultati per misurare la performance del personale delle strutture dipartimentali.

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 2015 sono state adottate le metodologie di valutazione già introdotte nel 2014 ed adeguatamente espresse nelle schede di valutazione allegata alla relazione stessa (allegato 9 del Piano della Performance – anno 2015); le schede comprendono un'area relativa alla valutazione degli obiettivi e una area relativa ai comportamenti, nelle quali il valore di ponderazione della parte obiettivi di tutto il personale compresi i dirigenti è pari a 60%, quello inerente il comportamento è pari a 40%, mentre pari a 100% è il valore ponderale per il personale valutato unicamente sul comportamento. Anche nel 2015 l'intero processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione si è svolto in modalità telematica, usufruendo della piattaforma UGOV – Risorse Umane, dando attuazione all'azione già prevista nella relazione dell'anno precedente, nel quadro di un più complessivo programma di dematerializzazione dei processi amministrativi.

Riprendendo anche i contenuti espressi dal Direttore Generale nella propria relazione sul conseguimento degli obiettivi 2015, il Piano della Performance 2015 prevede 6 ambiti strategici di intervento, articolati in 25 obiettivi strategici dell'azione amministrativa, da cui discendono a cascata 496 obiettivi individuali specifici.

Nell'Allegato 1 alla relazione che il Nucleo ha preso in esame per la sua validazione, per ciascuno dei 6 ambiti strategici che qui si riassumono:

1. Qualità della formazione e dei servizi agli studenti
2. Promozione della Ricerca Scientifica e della Interazione Territoriale ai fini del suo sviluppo
3. Internazionalizzazione
4. Habitat universitario
5. Efficienza dell'organizzazione, delle attività e risorse umane, trasparenza e anticorruzione
6. Rapporti con il servizio sanitario

sono definiti, coerentemente con i contenuti del Piano della Performance – aggiornamento 2015, gli obiettivi strategici ai quali partecipano trasversalmente le diverse strutture dell'ateneo. Ciascun obiettivo strategico è declinato in obiettivi operativi dei quali è presente una descrizione, l'identificazione di un indicatore e la definizione di uno specifico target rispetto al quale viene fornito l'esito, finalizzato alla valutazione della performance nonché l'indicazione della fonte del dato che attesta il grado di raggiungimento del target.

Nell'allegato 2 della relazione sono descritti gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti; tali obiettivi sono tutti compresi nell'ambito strategico 5 prima precisato e consistono nei seguenti quattro obiettivi strategici:

1. Rivisitazione dei regolamenti di ateneo

2. Analisi dei procedimenti, semplificazione e de materializzazione dei processi
 3. Riorganizzazione delle strutture
 4. Monitoraggio della spesa e analisi della sua efficacia
- ognuno dei quali articolato in obiettivi operativi assegnati ai dirigenti.

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.

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 visto l'apporto fornito dal personale della U.O.C. – Controllo di Gestione per le analisi condotte sugli esiti della performance di ateneo rispetto a didattica, ricerca e terza missione, programmazione triennale.

È importante sottolineare come negli allegati 1 e 2 della relazione siano chiaramente indicati per ognuno degli obiettivi operativi adeguatamente descritti indicatori, target, strutture impegnate per il conseguimento dello specifico obiettivo, esito della valutazione e fonte del dato sulla base del quale si è verificato il raggiungimento del target, rendendo in tal modo tracciabile e documentato il processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione.

Pertanto, sulla base di quanto espresso in premessa, da quanto emerso dall'analisi della Relazione e dagli altri documenti prima citati, viste la conformità rispetto a quanto prescritto dal d.lgs. n.150/2009, la comprensibilità e l'attendibilità dei contenuti espressi, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *Performance* – anno 2015, relativa al ciclo 2015, Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 maggio 2016.

La Coordinatrice


Prof.ssa Lucia Alessandrini