



# UNIVERSITÀ DI PARMA

## Nucleo di Valutazione di Ateneo

Parma, 20 giugno 2017

**A Magnifico Rettore**  
**Direttore Generale**

### **Documento di validazione** **della Relazione sulla Performance** **anno 2016**

#### **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.

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.

A completare il quadro normativo di riferimento è intervenuto il recente d.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", i cui provvedimenti entrano in vigore a decorrere dal 22 giugno 2017. In particolare l'art. 11 di tale aggiornamento normativo modifica l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e nello specifico il comma 4 lettera c), ove si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, *a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali* e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione". In aggiunta si introduce all'art. 14 un comma 4-bis nel quale si dispone che *gli OIV procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*. Come precisato tale aggiornamento normativo entra in vigore dal 22 giugno 2017 e quindi successivamente alla redazione della presente relazione di validazione, nella quale tuttavia le nuove indicazioni sono state tenute in considerazione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Parma ha approvato nella seduta del 30 maggio 2017 la Relazione sulla Performance – anno 2016, trasmessa al Nucleo di Valutazione, con nota n.84129 del 31 maggio 2017, per gli adempimenti di competenza. Al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance, 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 integrato per la gestione del ciclo della Performance 2016-2018;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 dicembre 2015;
- Relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi 2016 – trasmessa alla Coordinatrice del Nucleo di Valutazione con nota n.89268 del 9 giugno 2017;
- Relazione sulla Performance – anno 2016.

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", nel seguito Linee Guida, approvate in via definitiva dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015. Sono stati inoltre presi in esame gli esiti della valutazione che l'ANVUR ha espresso nel documento

di feedback sul Piano Integrato 2016, trasmesso all'Amministrazione in data 22 novembre 2016.

Secondo quanto prescritto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009 la Relazione sulla Performance è il documento che l'amministrazione dell'Ateneo redige a consuntivo per rendicontare, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Le Linee Guida sottolineano inoltre che gli esiti della valutazione della performance prodotta dalla componente tecnico-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.

Le Linee Guida precisano inoltre che la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, costituisce una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto dall'Amministrazione e sulla significatività dei contenuti presentati, mentre l'ANVUR intende la Relazione come l'esito conclusivo di un processo di autovalutazione dell'ateneo sull'andamento complessivo del proprio ciclo della performance ed esercita su di essa una valutazione di secondo livello nella quale osserva:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza di modulazioni o aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi indirizzate al miglioramento da recepire nel successivo Piano Integrato.

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 2015 ed ha considerato inoltre sia le indicazioni contenute nel feedback ricevuto dall'ANVUR in data 25 novembre 2016 sul Piano Integrato 2016/18, sia le raccomandazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nelle sue relazioni ed in particolare nella Relazione annuale per l'anno 2016. Viene messo in evidenza la stretta correlazione tra la pianificazione strategica triennale espressa nel Piano Strategico 2016-2018, dal quale ha preso spunto il Piano Integrato 2016-2018, con l'individuazione degli obiettivi operativi per l'anno 2016 e nel quale l'integrazione delle diverse componenti accademiche ha visto il coinvolgimento sia del corpo docente, sia del personale tecnico amministrativo. La partecipazione attiva del personale docente nella fase di definizione del Piano, in quella di definizione ed assegnazione degli obiettivi ed infine nella stessa fase di valutazione del loro raggiungimento è stata segnalata come buona pratica dall'ANVUR nel documento di feedback già citato. Tale aspetto, relativo alla sinergia fra la componente accademica e la componente gestionale nella programmazione del ciclo della performance, oltre al forte coinvolgimento della componente accademica e delle

strutture dipartimentali, sono considerati nella Relazione tra i punti di forza. Il Nucleo segnala altresì il ruolo importante svolto dalla Commissione Monitoraggio, Qualità e Valutazione, quale strumento di coordinamento e di programmazione delle attività legate al ciclo della performance ed al progressivo suo monitoraggio, in una gestione integrata con gli strumenti di programmazione relativi alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione, oltre che con gli strumenti di pianificazione economica e finanziaria.

Nella premessa si fa riferimento al completamento del processo di revisione organizzativa che ha preso avvio con la revisione statutaria intervenuta nel 2015, conclusasi con l'adozione del nuovo Statuto nel dicembre 2015 e la sua successiva modifica nel settembre 2016; la revisione si è compiuta con la riduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, dei dipartimenti dai diciotto preesistenti ai nove attuali, contribuendo a ridurre le complessità gestionali e a razionalizzare l'offerta formativa. Tale processo ha inoltre investito l'intera organizzazione amministrativa, nell'ottica di una revisione della spesa e di una ottimizzazione nell'impiego delle risorse disponibili. La stessa ANVUR nel documento di feedback, facendo riferimento al processo di riorganizzazione attuato nel 2015, e rimodulato nel 2016, definisce apprezzabile la semplificazione e razionalizzazione con le quali si è resa omogenea l'articolazione in Unità Organizzative delle sette Aree dirigenziali.

Esaurita la premessa introduttiva di carattere generale la Relazione prende dettagliatamente in esame il contributo prodotto dalle singole aree dirigenziali al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo per il 2016, tradotti in specifici obiettivi operativi nel Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance 2016-2018 (anno 2016). Gli obiettivi discendono in modo chiaro dalle linee strategiche definite nel Piano Strategico 2016-2018 e il raggiungimento di tali obiettivi viene descritto evidenziando per ciascuna area dirigenziale le attività e gli interventi prodotti per il conseguimento degli obiettivi strategici. Specifici paragrafi sono dedicati alla rendicontazione delle attività svolte nello specifico ambito della cosiddetta "Terza Missione" ed in quello relativo all'Assicurazione della Qualità sia a livello di Ateneo che a livello dipartimentale.

Il capitolo 3 della Relazione prende in esame il sistema di gestione della performance per il personale tecnico amministrativo; si mette in evidenza quanto il sistema, dopo la prima esperienza del ciclo 2013-2015, con l'avvio del ciclo 2016-2018 sia gradualmente maturato anche grazie allo stimolo dell'ANVUR, che con l'emanazione delle Linee Guida ha indirizzato gli atenei al superamento della logica puramente adempimentale ed all'adozione di un approccio più orientato alla integrazione ed alla semplificazione. Il Piano della performance per l'anno 2016 si presenta coerente con i principi della normativa di riferimento e si integra con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che secondo il Feedback al Piano Integrato 2016 da parte di ANVUR risulta ben strutturato sotto il profilo della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale. Nel Piano integrato gli obiettivi della performance organizzativa sono ricondotti ai singoli obiettivi strategici e assegnati dal Direttore Generale ai Dirigenti e da questi ai Responsabili delle

Unità Organizzative che, sempre secondo una rigida logica di *cascading*, li hanno attribuiti al personale con incarichi afferente alla relativa struttura. Come evidenziato anche dall'ANVUR nella relazione di feedback già richiamata, non sono presenti obiettivi specifici del Direttore Generale, la cui performance, tuttavia, come meglio esplicitato nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2017, con riferimento agli obiettivi tanto organizzativi, quanto individuali, dipende direttamente, nelle percentuali concordate con il Rettore, dal raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli dirigenti. Sulla base di tali risultati e sulla base della sua relazione sul raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa, il Nucleo procede alla redazione di una proposta di valutazione del Direttore Generale, rispetto al conseguimento degli obiettivi affidatigli, da trasmettere al Rettore affinché questi proceda formalmente alla sua valutazione.

Nella Relazione sono presenti esposti in tabella, aggregati per Rettorato, Direzione Generale, Aree dirigenziali, dipartimenti e centri con afferenza di personale tecnico amministrativo, gli esiti medi della valutazione sia per la parte relativa al raggiungimento degli obiettivi, sia per quella relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi; gli stessi risultati sono esposti per le singole Unità Organizzative. Sono inoltre esposti gli esiti della valutazione relativa agli obiettivi ed ai comportamenti organizzativi per i Dirigenti che, come detto, contribuiscono al conseguimento dell'obiettivo in capo al Direttore Generale. I dati presentati consentono una immediata analisi del grado di differenziazione delle strutture ai diversi livelli in termini di grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione dei comportamenti organizzativi. Si evidenzia uno scarso grado di differenziazione per entrambi gli ambiti, tuttavia in leggero miglioramento rispetto al precedente ciclo, e ancora minore per le strutture decentrate.

Per ognuna delle Aree dirigenziali, per il Rettorato e per la Direzione Generale, sono espresse in tabelle le informazioni relative a:

- personale incardinato nella struttura
- numero e percentuale di personale assegnatario di obiettivi individuali
- numero e numero medio di obiettivi pro capite
- distribuzione percentuale di personale che ha riportato una valutazione massima del 100% o inferiore al 100%

Le stesse informazioni sono espresse a livello aggregato per dipartimenti e centri e a livello di Ateneo; tutti i risultati sono differenziati in funzione dell'area di appartenenza tra amministrativa, tecnica e biblioteche.

Nell'Allegato 2 della Relazione per ognuno degli obiettivi strategici sono precisati e dettagliati gli obiettivi operativi, gli indicatori e relativi target, le unità organizzative e strutture interessate, i soggetti responsabili, il grado di raggiungimento dell'obiettivo al 31/12/2016 ed infine la fonte del dato che attesta il raggiungimento dell'obiettivo.

Dal punto di vista metodologico l'intero processo di definizione degli obiettivi e dei relativi target, di assegnazione degli stessi a cascata e di valutazione circa il loro raggiungimento, di monitoraggio intermedio con

possibilità di prevedere rimodulazioni è strutturato e descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che, per il ciclo 2016 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2015, ma che è stato modificato il 26 gennaio 2017 al fine di introdurre meccanismi orientati ad una valutazione della performance organizzativa più coerente con gli indirizzi della normativa espressi dalle Linee Guida dell'ANVUR. Come osservato dalla stessa ANVUR nel documento di feedback il Sistema appare ben congegnato per la parte relativa alla definizione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale; l'esplicito riferimento nella Relazione (allegato 2) alle fonti dei dati sulla base dei quali si è proceduto a misurare il raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target fissati, costituisce per il Nucleo di Valutazione un punto di forza della Relazione, che sta ad attestare una buona propensione all'autovalutazione. Tuttavia occorre porre in evidenza il fatto che gli obiettivi sono ancora molto appiattiti sulle "attività", con target che di conseguenza sono prevalentemente di carattere qualitativo, fissati in maggioranza sulla base di una scadenza o del completamento al 100% dell'attività stessa.

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. Come previsto dal Piano integrato *"periodicamente e comunque a giugno 2016 si procede a monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi, nel caso ridefinendoli, alla luce dello stato di avanzamento del loro conseguimento e di nuovi aspetti e di eventuali ulteriori contingenze"*. Di tale monitoraggio si riferisce nella Relazione, precisando che, coerentemente alla metodologia definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, viene effettuato in modo strutturato di norma nel mese di giugno. In tale occasione, secondo procedure facenti capo alla U.O. Programmazione, Organizzazione, Sviluppo e Produttività dell'Area Personale ed Organizzazione, si è proceduto alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in relazione ai target fissati ed alla valutazione di eventuali rimodulazioni, tenuto conto di mutate condizioni normative o di contesto o di eventuali mutate esigenze. Nel 2016 sono state rimodulate solo 12 schede obiettivi su un totale di 1.307 obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda i risultati di performance relativi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, nella Relazione sulla performance 2016 si rimanda alla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2016, per gli aspetti relativi all'anticorruzione, mentre per quanto riguarda la trasparenza si fa riferimento solo all'obiettivo assegnato al Responsabile della Trasparenza ed al ruolo svolto dal Team Anticorruzione e Trasparenza. Occorre precisare che con l'emanazione del d.lgs. n. 97/2016 i ruoli dei responsabili dell'anticorruzione e della trasparenza sono stati unificati nella figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Per quanto riguarda le pari opportunità e le politiche di Ateneo per la promozione del benessere organizzativo la Relazione dedica un ampio capitolo

alla descrizione delle principali azioni poste in essere. Viene evidenziata la centralità dell'impegno prodotto dall'Ateneo in collaborazione con il delegato per il "Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei rispettivi nuclei familiari", il quale ha accolto favorevolmente le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione al riguardo, dando così impulso a progetti per il miglioramento.

La parte conclusiva della Relazione, al capitolo 8, tratta le criticità riscontrate nel processo e le prospettive di miglioramento secondo le indicazioni espresse nelle Linee Guida; nell'allegato 4 si individuano per ciascuna delle aree strategiche di intervento i punti di forza e le criticità nell'ambito del quadro strategico, mentre il paragrafo 8.1 si sofferma sugli aspetti relativi alla gestione del ciclo della performance. Rispetto a tali punti di forza e di debolezza ed agli aspetti critici riscontrati riguardo al ciclo della performance, nella Relazione si sottolinea l'adozione di azioni correttive e di miglioramento già nel documento di programmazione triennale 2016-2018 e nel Piano integrato per la gestione del ciclo della performance per il 2017. Il Nucleo evidenzia l'approccio orientato all'autovalutazione, coerente con le linee di indirizzo della normativa di riferimento e suggerito dalle Linee Guida dell'ANVUR, attraverso il quale l'Ateneo analizza l'efficacia delle azioni intraprese nella prospettiva di un continuo miglioramento. I punti di forza e di debolezza esposti nel paragrafo 8.1 costituiscono un esercizio fondamentale di analisi, che si pone a conclusione del ciclo della performance 2016 quale base di avvio del ciclo della performance 2017.

Le riflessioni critiche e l'autovalutazione che hanno condotto alla individuazione di punti di forza e di debolezza si sono fondate anche sull'esame principalmente dei seguenti documenti:

- Piano Integrato per la gestione del ciclo per la performance 2016
- Relazione sulla Performance 2015;
- Relazione annuale del Nucleo di Valutazione relativa all'anno 2015
- Feedback dell'ANVUR al Piano Integrato 2016

i cui esiti, in termini di punti di forza e criticità riscontrate sono sintetizzati nell'allegato 5. La presenza di ipotesi migliorative, traendo spunto dall'autovalutazione e dall'esame delle criticità, si concretizza nel paragrafo 8.3 della Relazione, nella quale sono precisati i principali ambiti di intervento già previsti nel Piano integrato 2017.

Un aspetto conclusivo riguarda specificamente gli obiettivi di assicurazione della qualità, la cui assenza nel Piano Integrato 2016 era stata segnalata dal documento di feedback dell'ANVUR. Si è provveduto a superare tale carenza con il Piano Integrato 2016-2018 – aggiornamento 2017 ove si sono definiti per il 2017 specifici obiettivi di assicurazione della qualità di Ateneo.

Concluso l'esame più puntuale rispetto ai contenuti e passando ad una analisi della Relazione sulla Performance 2016 e dei suoi allegati sotto il profilo della sua conformità alle disposizioni normative e per gli aspetti riguardanti

l'attendibilità delle informazioni in essa contenute e la loro comprensibilità, il Nucleo di Valutazione esprime quanto di seguito esposto.

### **Conformità**

Per tutto quanto sopra esposto la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni enunciate nel decreto legislativo n. 150/2009, così come esplicitate nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali". Il Nucleo ha provveduto al suo esame di primo livello sulla qualità della Relazione sulla Performance 2016 e sulla significatività dei contenuti presentati. Contestualmente il Nucleo ha avuto modo di verificare:

- il grado di completezza dell'analisi autovalutativa compiuta dall'Ateneo rispetto ai contenuti del Piano Integrato
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi
- l'evidenza di momenti di monitoraggio e di aggiustamenti nella rimodulazione degli obiettivi
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi
- la presenza di ipotesi migliorative da inserire nel Piano successivo

Tali aspetti costituiranno l'oggetto di valutazione di secondo livello condotta dall'ANVUR.

### **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 della Coordinatrice del Nucleo nella Commissione Monitoraggio, Qualità e Valutazione e visto l'apporto fornito dal personale della U.O. – 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 2016, relativa al ciclo 2016, Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 maggio 2017 e ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 ne assicura la visibilità, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, a cura dei competenti uffici.

La Coordinatrice

Prof.ssa Lucia Alessandrini

