

# Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a. del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2013

## 1. PRESENTAZIONE

La presente relazione viene elaborata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. 150/2009 e tenendo conto delle linee guida contenute nelle delibere CiVIT n. 4/2012, n. 6/2012 e n. 23/2013.

La relazione ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Università del Piemonte Orientale, evidenziandone i punti di forza e di debolezza.

Ai fini della redazione della presente relazione, il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- Piano della Performance 2013-2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 settembre 2013;
- Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 settembre 2013.

Costituiscono parte integrante della presente relazione:

- l'Allegato 1, contenente le tabelle A (Performance organizzativa), B (Performance individuale), C (Processo di attuazione del ciclo della Performance Struttura Tecnica Permanente), D (Infrastruttura di Supporto/Sistemi informativi e Sistemi informatici), E (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) ed F (Definizione e Gestione degli Standard di Qualità) le quali fanno riferimento al processo di "monitoraggio effettuato sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente";
- l'Allegato 2, contenente la tabella riassuntiva in riferimento al processo di "monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativo al ciclo della *performance* in corso";
- l'Allegato 3, contenente la tabella riassuntiva sul monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente;
- l'Allegato n. 4, contenente l'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti per l'anno 2013.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dovrebbe costituire lo strumento di riferimento a sostegno dell'adozione di un piano delle performance a livello di Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione, pur comprendendo che l'Ateneo sta compiendo uno sforzo per l'applicazione del sistema delineato dal D.Lgs. 150/2009 e dalle delibere CiVIT, in un contesto in continuo cambiamento anche per quanto riguarda gli attori organizzativi di riferimento, deve tuttavia rilevare come non sia stato prodotto uno specifico documento dove risultino descritte le metodologie di misurazione e di valutazione delle performance sia organizzativa che individuale.

Nei documenti analizzati e citati nella premessa, viene data particolare attenzione alla presentazione degli obiettivi generali dell'Ateneo e agli elementi di contesto in cui si colloca l'azione dell'Amministrazione fornendo anche molti utili dati dimensionali.

Ben delineata appare l'analisi sui punti di forza e di debolezza per l'Ateneo.

## **3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Confermando la struttura dell'anno 2012, anche per il 2013 nella definizione dell'Albero della Performance, l'Università del Piemonte Orientale ha individuato delle aree strategiche coerenti con il mandato istituzionale. Nel 2012 erano state individuate 7 aree e nel 2013 invece le aree sono otto e precisamente: Sistema della qualità, Didattica, Ricerca, Servizi agli Studenti, Internazionalizzazione, Rapporti con il territorio, Amministrazione, Finanza.

### **3.1 Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target**

Nel Piano della Performance gli obiettivi specifici, che vengono definiti su base annuale, appaiono coerenti con quelli strategici anche se non vengono individuati i relativi indicatori e i valori target di prestazione e i sistemi di rilevazione e misurazione.

Per quanto concerne l'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione e valutazione, come enunciati nella delibera CiVIT n. 89/2010, il Nucleo di Valutazione rileva che gli obiettivi individuati nel Piano, nonostante l'assenza di indicatori, sono definiti chiaramente.

Per quanto concerne il livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della *Performance* con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione conferma che gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione; detti

obiettivi, riferibili sempre ad un arco di tempo determinato, sono stati altresì definiti in termini concreti e chiari.

Il Nucleo di Valutazione sottolinea la mancanza di un momento formalizzato di monitoraggio intermedio degli obiettivi riferiti alla performance organizzativa forse dovuto al ritardo nella tempistica di approvazione del Piano (settembre 2013).

Il Nucleo di Valutazione rileva altresì che negli obiettivi specifici del piano non è esplicitata direttamente la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse necessarie per perseguirli.

### **3.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa**

Come già accennato in precedenza non essendo esplicitata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa il Nucleo di Valutazione non è in grado di esprimere un parere in merito.

Il Nucleo di Valutazione consiglia di introdurre appositi indicatori e target di prestazione per i diversi obiettivi, di indicare le metodologie di misurazione e valutazione degli stessi e di indicare i tempi relativi alle diverse fasi del processo: pianificazione, monitoraggio intermedio, analisi e misurazione finale, valutazione.

Per quanto concerne il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della *performance*, il Nucleo evidenzia l'adeguatezza dell'albero della *performance* all'interno del Piano, che permette una visualizzazione delle strategie a livello delle diverse aree.

## **4. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **4.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target***

Il Nucleo di Valutazione rileva che non appaiono esplicitate nei documenti analizzati le modalità di assegnazione degli obiettivi ed i parametri per la valutazione delle performance individuali rispetto agli obiettivi organizzativi specifici e non risultano indicati i responsabili dell'assegnazione degli obiettivi e della relativa valutazione.

Il Nucleo di Valutazione prende atto di un documento a firma del Direttore Generale (allegato n. 4) con il quale è stata effettuata l'assegnazione ai dirigenti degli obiettivi individuali per l'anno 2013, di n. 4 tipologie di schede di valutazione individuale anno 2013 (personale cat. B; personale cat. C-D; personale cat. C-D con incarico di responsabilità; personale cat. EP) e di n. 29 schede di assegnazione obiettivi al personale di categoria EP responsabile di Settore.

Il Nucleo di Valutazione rileva, dai documenti sopra citati, che per ciò che riguarda la valutazione individuale del personale non dirigente, esiste una differenziazione metodologica nella valutazione del personale delle diverse categorie. Ciò sembra indicare l'attenzione da

parte dell'Ateneo nell'adozione di metodi diversificati che appare positiva, ma che richiede di essere esplicitata all'interno dei documenti ufficiali.

E' altresì necessario che siano indicate le tempistiche di assegnazione degli obiettivi e che tale fase sia gestita tramite un colloquio diretto capo-collaboratore.

#### **4. 2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale**

Anche per quanto riguarda l'identificazione delle modalità di misurazione e valutazione delle performance individuali, il Nucleo di Valutazione rileva la mancanza di elementi documentali di riferimento che permettano di effettuare delle considerazioni in merito.

Non risultano inoltre definite le modalità di attribuzione delle eventuali premialità connesse alla prestazione individuale per le diverse categorie di personale interessato (in particolare per il personale dirigenziale e per il personale di cat. EP che per norma contrattuale ha una parte della retribuzione collegata ai risultati della propria prestazione).

#### **4. 3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale**

Come già accennato in precedenza non essendo esplicitata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale il Nucleo di Valutazione non è in grado di esprimere un parere in merito.

Tuttavia, il Nucleo prendendo atto della presenza di strumenti differenziati per la valutazione individuale (schede di valutazione sopra citate) invita l'Amministrazione a proseguire nel percorso esplicitando le scelte effettuate e garantendo che la valutazione sia gestita attraverso adeguati colloqui diretti capo-collaboratore.

Il Nucleo ricorda altresì che va garantita un'adeguata informazione al riguardo a tutti i soggetti coinvolti.

### **5. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Il Nucleo di Valutazione tenuto conto di quanto evidenziato fin qui ritiene di poter esprimere un parere positivo in ordine alla struttura di base del Piano per quanto riguarda l'individuazione delle aree strategiche a supporto del mandato istituzionale e all'individuazione di correlati obiettivi generali e specifici.

Si ritiene anche di poter considerare conformi alle attese normative le fasi, i tempi in cui si articola il ciclo della performance, il ruolo dei soggetti coinvolti (Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, dirigenti, e personale) ed i rapporti tra tali soggetti.

Tuttavia, per quanto riguarda l'effettiva attuazione del Piano, il Nucleo rileva la necessità di una maggiore aderenza agli aspetti formali e metodologici e in particolare a quelli connessi alla formalizzazione degli indicatori di performance (con indicazione dei valori target di raggiungimento) alle metriche di misurazione e di valutazione dei risultati e alla correlazione tra risultati e premialità.

Analogamente per il futuro va posta anche in merito alla scadenze temporali di assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale che permettano di perseguire realmente dei miglioramenti nell'erogazione dei servizi gestiti dall'Amministrazione dell'Ateneo.

## **6. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Il Nucleo segnala la mancanza di sistemi di controllo di gestione a supporto del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance.

Risulta possibile utilizzare al momento attuale unicamente il sistema di contabilità finanziaria come strumento da cui rilevare dati sulle risorse finanziarie eventualmente assegnate agli obiettivi strategici e operativi.

Il D. Lgs. 18/2012 introdurrà nelle Università il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato, disponendo la predisposizione di un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale composto dal budget economico e dal budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo. Il Nucleo suggerisce all'Ateneo, in occasione delle modifiche al sistema di contabilità, di adottare per il futuro le azioni necessarie per garantire il raccordo tra la programmazione strategica, da cui discende il Piano della Performance, e la programmazione di bilancio annuale e pluriennale.

L'Amministrazione ha messo a disposizione della struttura tecnica permanente di cui all'art. 14 comma 9 del D.Lgs. 150/2009, due persone che tuttavia non hanno, al momento attuale, particolari competenze né in ambito economico-gestionale né giuridico.

## **7. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

L'Università del Piemonte Orientale ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2013 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015, come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 ed ha provveduto alla sua pubblicazione sul sito web di Ateneo, nella specifica pagina all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente". Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, questo Nucleo rimanda alle considerazioni effettuate ed alle conseguenti griglie pubblicate sul sito web d'Ateneo, in occasione della rilevazione degli specifici obblighi di pubblicazione previsti con delibere CIVIT/ANAC n. 71/2013 (obblighi rilevati al 30/09/2013) e n. 77/2013 (obblighi rilevati al 31/12/2013).

Il Nucleo rileva comunque alcune criticità che riguardano l'impossibilità di pubblicare parte delle informazioni perché non ancora a disposizione dell'Ateneo; sono state intraprese attività per garantire l'adempimento alla normativa in tempi relativamente brevi.

Si conferma la soddisfazione dei requisiti relativi ai contenuti minimi, alla visibilità dei contenuti, all'aggiornamento, all'accessibilità, all'usabilità, alla classificazione ed alla semantica, ai formati aperti ed ai contenuti aperti, secondo quanto previsto dalle "Linee guida per i siti web della PA".

Il referente del procedimento di formazione, adozione ed attuazione del Programma, è stato individuato nel Dirigente della Divisione Risorse, dott. Paolo Pasquini.

Il procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati ed il processo posto in essere per la realizzazione delle iniziative per la trasparenza e l'integrità, seppur ancora perfezionabile in alcune parti, risulta perfettamente operante.

L'Amministrazione comunica che nel 2013 non sono state organizzate "giornate della trasparenza" e nemmeno indagini di clima tra i dipendenti e non è stato inoltre ancora definito un ruolo attivo nel merito della trasparenza per gli *stakeholders* esterni. Non sono state adottate misure per la rilevazione massiva del livello di interesse dei cittadini e degli altri *stakeholders* sui dati pubblicati e il sistema di monitoraggio interno del Programma.

## **8. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

Il Nucleo di Valutazione rileva che l'Amministrazione non ha definito degli standard di qualità per i propri servizi all'utenza anche se ha messo in atto dei sistemi di gestione dei reclami sui servizi. In particolare, è stato attivato nella home page di ateneo un servizio per contattare direttamente il Rettore in caso di reclami. Il servizio è prevalentemente rivolto agli studenti.

## **9. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Con riferimento alla valutazione dell'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale, in questa fase non è possibile esprimere un parere significativo tenuto conto che il 2013 è stato il primo anno della nuova *governance* sia politica che gestionale e che buona parte dell'anno è stata impiegata per dare attuazione alla riorganizzazione dei servizi e per costruire cultura organizzativa sui temi della valutazione delle performance e sulla qualità dei servizi.

## **10. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato il proprio monitoraggio esaminando la documentazione fornita dai dirigenti, i contenuti presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale d'Ateneo, verificando la corrispondenza tra quanto pubblicato sul sito, quanto previsto dalla normativa vigente e quanto dichiarato dal responsabile della Trasparenza.

Il Nucleo ha altresì mantenuto un costante rapporto con la dirigenza dell'Ateneo al riguardo.

Il Nucleo è sempre stato informato delle evoluzioni del processo in esame, segue costantemente le attività dell'Amministrazione e valuta in modo positivo lo sforzo compiuto dall'Amministrazione stessa per strutturare in modo adeguato l'intero processo integrato di valutazione, *performance* e trasparenza.

## **11. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS**

L'Università del Piemonte Orientale ha sempre rivolto ampio spazio al dialogo e al coinvolgimento degli *stakeholders*, con particolare riferimento agli studenti, alle loro famiglie, alle istituzioni, alle imprese, alla comunità scientifica, ai media e in senso lato al contesto sociale del territorio. Alla luce di ciò l'Amministrazione ha individuato due principali categorie di *stakeholders*:

- gli studenti e le loro famiglie;
- il contesto sociale e imprenditoriale del territorio

L'attenzione dell'Ateneo verso gli studenti è testimoniata dall'inserimento, tra gli obiettivi strategici, della didattica e dei servizi agli studenti. Il coinvolgimento degli studenti nelle attività decisionali dell'Ateneo viene assicurato dalla partecipazione attraverso i propri rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico e in tutti gli organi secondo la previsione statutaria. Sempre attraverso propri rappresentanti, periodicamente

eletti dal corpo studentesco, viene assicurato il loro coinvolgimento nei principali progetti innovativi che impattano sulle attività ad essi più strettamente inerenti.

Il coinvolgimento della seconda categoria di *stakeholders* discende direttamente dalla *mission* che inquadra l'Università del Piemonte Orientale anzitutto come istituzione di ricerca, con eccellenze a livello nazionale e internazionale e allo stesso tempo profondamente radicata nel proprio territorio.

La relazione con il contesto sociale ed istituzionale esterno si manifesta anche attraverso la previsione di rappresentanza di soggetti esterni nella struttura di *governance* dell'Ateneo e con la parallela presenza dell'Università nelle strutture di governo ed operative di enti ed organismi esterni. Alla presenza degli *stakeholders* esterni nella propria struttura di governo corrisponde, simmetricamente, un'attiva partecipazione dell'Università in enti ed organismi del territorio che operano a scopi di utilità sociale e la cui attività presenta ricadute significative sul territorio.

Un ambito di relazione con il territorio particolarmente significativo sotto il profilo sociale è rappresentato dall'integrazione fra risorse universitarie e sistema sanitario locale, con riferimento sia all'attività assistenziale che alle attività di ricerca e didattica.

## **12. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione raccomanda alla Direzione dell'Ateneo, pur tenendo conto dei giudizi specifici contenuti nella presente relazione, di riaffermare l'attenzione per i temi oggetto dell'analisi e di far percepire in modo chiaro il proprio coinvolgimento al di là del rispetto delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive delle diverse Agenzie.

Il Nucleo ricorda all'Amministrazione l'opportunità di avviare entro l'anno 2014 un'indagine sul benessere organizzativo, eventualmente utilizzando il questionario messo a disposizione dall'ANAC. Tale iniziativa potrebbe essere utilizzata anche per rilanciare, in modo maggiormente consapevole della situazione di contesto, le future iniziative .

Il Nucleo, prendendo atto dell'attività che l'Amministrazione sta già svolgendo, ribadisce la necessità di modificare in tempi brevi il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuando le relazioni tra performance organizzativa e individuale, gli indicatori di performance organizzativa e individuale con i relativi valori target, le modalità di rilevazione e di misurazione delle performance e le modalità di attribuzione delle eventuali premialità per le diverse categorie di personale interessato (in particolare per il personale dirigenziale e per il personale di cat. EP che per norma contrattuale ha una parte della retribuzione collegata ai risultati della propria prestazione).



Il Nucleo invita, infine, l'Amministrazione a dotarsi di una infrastruttura di supporto anche con sistemi informativi in grado di sostenere lo sviluppo del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance.

Vercelli, 4/6/2014

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Ilario Viano

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ilario Viano', written in a cursive style.