



Valutazione della performance (giugno 2017)

In questa sezione occorre fornire: 1. riscontri sulla gestione del ciclo di performance; 2. informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance; 3. suggerimenti in vista dei cicli successivi

L'Università per Stranieri di Perugia ha deciso di dotarsi già nel 2016 di un "Piano integrato" che, in coerenza con le linee guida emanate dall'ANVUR per la "gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", ha contestualizzato i contenuti del Piano della *performance* con elementi quantitativi e qualitativi che ne hanno esplicitato la coerenza e la sintonia con specifiche azioni di Ateneo, correlate sia con l'accesso e l'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza), sia con quelle orientate alla prevenzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione). Il "Piano integrato 2016-2018", che, è opportuno ricordarlo, non è stato adottato in prima applicazione da tutte le università italiane, rappresenta un segnale concreto di attenzione dell'Ateneo nei confronti del ciclo della *performance* e in particolare dell'integrazione delle pianificazioni, considerato anche l'investimento effettuato nel 2016 con specifiche risorse destinate all'assunzione di un dirigente a tempo determinato a cui è stato assegnato anche l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), prima ricoperto dal Direttore Generale in quanto unico dirigente dell'Ateneo.

Le aree a rischio corruzione sono state individuate con la mappatura dei processi, che è stata realizzata nel corso del 2015 su orizzonte biennale da uno specifico gruppo di lavoro "trasversale" nominato dal Direttore Generale nelle sue funzioni di Responsabile della Prevenzione della corruzione. Il Nucleo di Valutazione invita l'attuale Responsabile della Prevenzione della corruzione a presidiare adeguatamente l'aggiornamento della suddetta mappatura prevista per il corrente anno.

Gli elementi ridondanti nel Piano Integrato 2016-2018 rilevati dall'ANVUR nel suo "feedback" sono stati già ricalibrati nel Piano Integrato 2017-2019, che ha tenuto conto anche di altre osservazioni dell'ANVUR. Dai contenuti del Piano Integrato 2016-2018 emerge un coinvolgimento del personale nella pianificazione della performance organizzativa e un'impostazione del ciclo della performance funzionale all'attuazione del Piano strategico, di cui l'Ateneo si è dotato per il triennio 2016-2018, e mirata a sostenere un graduale passaggio organizzativo della tecnostruttura dalle funzioni ai processi.

In questo senso vanno interpretati gli obiettivi contenuti nel Piano integrato 2016-2018 e funzionali alla realizzazione delle linee strategiche dell'Ateneo. Tali obiettivi rappresentano un solido riferimento verso un miglioramento qualitativo della performance dell'Ateneo e, con le integrazioni e i correttivi contenuti nel feedback dell'ANVUR che sono in linea con gli input del Nucleo di Valutazione, possono costituire sempre più un reale valore aggiunto per il ciclo della performance. La Direzione Generale ha sottoposto al Nucleo di Valutazione i contenuti del Piano integrato 2016-2018 che ne ha apprezzato l'ispirazione ai seguenti principi di fondo:



1. la concezione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse dimensioni della trasparenza (intesa come obbligo di rendicontare a studenti, famiglie, imprese e territorio attraverso l'accesso e l'utilizzabilità delle informazioni) e della prevenzione della corruzione (intesa come attività volta in primis al contrasto del fenomeno in qualsivoglia sua forma ma anche come attività preventiva tesa a mitigare i rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali);
2. il legame indissolubile tra la performance amministrativa e le missioni istituzionali dell'università e le risorse finanziarie necessarie per perseguirle.

Il Nucleo di Valutazione, in posizione di terzietà, ha quindi dato un parere con indicazioni che sono state tenute in considerazione dagli Organi di governo dell'Ateneo in una prospettiva di migliore focalizzazione di contenuti e obiettivi, che si è concretizzata nel recente Piano integrato 2017-2019, preceduto dall'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo. Riprendendo quanto già indicato con riferimento all'impatto del "feedback" sulla pianificazione della performance 2017-2019, il Nucleo di Valutazione ha apprezzato il pronto recepimento da parte della Direzione Generale delle indicazioni ANVUR, finalizzate ad aumentare concretamente la valenza e l'impatto strategico-e gestionale del Piano integrato, anche a supporto della realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2016-2018.

Il Nucleo di Valutazione apprezza che la Relazione sulla performance per l'anno 2016 sia stata predisposta in versione "integrata", contenendo elementi che consentono, in aderenza alle linee guida ANVUR, di rilevare evidenze e confronti sui tre ambiti del Piano integrato 2016-2018: performance, trasparenza e anticorruzione. Il Nucleo suggerisce di contenere le parti descrittive e l'utilizzo diffuso di tabelle, che possono eventualmente costituire un allegato alla Relazione, e di privilegiare sintesi e rappresentazioni grafiche focalizzate a evidenziare tendenze e punti di forza e debolezza. Il Nucleo di Valutazione apprezza la qualità e la sostanza del lavoro svolto dalla Direzione generale e dai suoi uffici di staff e auspica che sia il "Feedback al Piano Integrato 2016-2018", sia il "Piano Integrato 2017-2019", siano oggetto di approfondita discussione e condivisione nelle adunanze degli organi accademici, così da rendere maggiormente consapevole anche il personale docente del proprio ruolo nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Un forte elemento di novità che ha mutato il contesto di riferimento in cui era stato implementato il Piano integrato 2016-2018 è costituito proprio dal Piano Strategico di Ateneo 2016-2018 che è stato approvato ed è diventato operativo successivamente al Piano integrato 2016-2018. La Relazione sulla performance dà evidenza di uno specifico monitoraggio effettuato su azioni e indicatori previsti nel Piano Strategico. Tale monitoraggio ha consentito di rimodulare alcuni indicatori per renderli più funzionali al follow-up. I risultati del monitoraggio sono stati condivisi con gli Organi di governo dell'Ateneo; il Nucleo auspica che questa buona pratica si consolidi, venga effettuata con adeguata periodicità e che ci sia un passaggio formale al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.



In linea con quanto previsto dal Piano Integrato 2016-2018, la valutazione degli obiettivi, come risulta dalla Relazione sulla performance, è stata effettuata in base alla misurazione del raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione. A ciascun obiettivo è stato assegnato almeno un responsabile e ad ogni obiettivo sono stati assegnati uno o più indicatori, al fine di misurare il grado di raggiungimento dello stesso.

Nel Piano integrato 2017-2019, come indicato dall'ANVUR nel suo feedback e in linea con le indicazioni del Nucleo di valutazione, a ciascun obiettivo è stato assegnato un unico responsabile del raggiungimento/mancato raggiungimento del medesimo con il relativo sistema di ponderazione che rappresenta una positiva evoluzione della metodologia di valutazione degli obiettivi. Il Nucleo auspica sia ulteriormente completata nel prossimo Piano integrato 2018-2020, anche con la previsione di soglie di riferimento che consentano di discriminare oggettivamente metriche descritte qualitativamente, come, ad esempio: "significativa differenziazione dei giudizi dei valutatori". Nello specifico è opportuno indicare un riferimento "soglia" che consenta di individuare oggettivamente le differenziazioni "significative" e, come complemento, quelle "non significative".

La performance generale dell'Ateneo per l'anno 2016 risulta essere stata valutata mediante una batteria di 18 indicatori, a ciascuno dei quali è stato assegnato un valore "Soglia", ovvero l'obiettivo minimo atteso, un valore "Target", che rappresenta il livello per il quale l'indicatore si considera pienamente raggiunto e un valore "Eccellenza" che individua un risultato superiore al "Target". Tale impostazione risulta chiara e consente di interpretare adeguatamente i risultati della performance generale dell'Ateneo. Il Nucleo concorda con il giudizio di sintesi espresso nella Relazione, ovvero che i risultati "possono essere considerati nel complesso positivi" e invita la Direzione Generale a proseguire nell'attività di follow up e a raccorderla con i risultati derivanti dagli indicatori sintetici di bilancio. Nello specifico, gli indicatori per il monitoraggio dei limiti di spesa del personale e di indebitamento, calcolati secondo quanto previsto dagli art. 5 e 6 del D.Lgs. 49/2012, appaiono positivi e il Nucleo auspica che rimanga elevato il monitoraggio sulle variabili esogene ed endogene che li determinano, così da proseguire nel trend rilevato nel 2016.

La performance organizzativa è stata valutata mediante il tasso di raggiungimento di 74 obiettivi operativi assegnati a 5 ambiti dell'attività amministrativa correlati con la pianificazione strategica dell'Ateneo. Dalla documentazione disponibile emerge che 62 obiettivi, pari all'84% del totale, sono stati realizzati, 10 parzialmente realizzati (14%) e 2 non sono stati realizzati.

La Relazione sulla performance contiene anche una sintesi dei risultati delle rilevazioni di customer satisfaction che l'Ateneo effettua annualmente nell'ambito del Progetto Good practice, coordinato dal Politecnico di Milano e al quale partecipano oltre 30 atenei italiani. Tali analisi consentono, attraverso tre specifici questionari somministrati via web, di monitorare l'efficacia percepita dagli studenti, da docenti-dottorandi-assegnisti e dal personale tecnico-amministrativo rispetto ai servizi a loro erogati dall'Ateneo. Inoltre è stata effettuata anche la rilevazione sul "benessere organizzativo" rivolta al



personale tecnico-amministrativo che consente di acquisire elementi utili per il miglioramento del contesto lavorativo del personale tecnico-amministrativo. Il Nucleo invita l'Ateneo a effettuare una rilevazione di "clima" anche nei prossimi anni anche se una delle conseguenze del D.Lgs. n. 97/2016 è la non obbligatorietà dell'indagine annuale sul benessere organizzativo prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Dai risultati riferiti al "benessere organizzativo 2016" emergono elementi positivi sul contesto lavorativo, sul grado di coesione esistente tra colleghi e sul senso di appartenenza, mentre si rilevano margini di miglioramento su circolazione delle informazioni e grado di coinvolgimento nelle scelte strategiche dell'Ateneo. Il Nucleo di Valutazione, con la consapevolezza che i miglioramenti in tali ambiti si ottengono gradualmente, non nel breve ma almeno nel medio periodo, auspica che siano programmate azioni mirate in tal senso da parte della Direzione Generale e la invita anche a monitorare i rapporti tra personale e superiore gerarchico in particolare per quanto riguarda la capacità di indirizzo e di motivazione dei responsabili delle strutture amministrative.

La partecipazione al progetto Good Practice, il confronto dei risultati con quelli ottenuti da altri atenei e la condivisione delle buone pratiche emerse, costituiscono positive evidenze di attenzione da parte degli Organi di governo dell'Ateneo al miglioramento continuo della qualità. Il Nucleo di Valutazione è consapevole che la gestione delle attività previste dal Progetto Good Practice presuppone professionalità e competenze e comporta un elevato impegno da parte della tecnostruttura e auspica che la Direzione Generale prosegua nelle positive azioni intraprese per diffondere tra gli stakeholder i risultati ottenuti e le concrete azioni di miglioramento effettuate.

Con riferimento alla performance individuale, dalla documentazione disponibile si rileva che, in linea con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione, essa è stata valutata per tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, per il Direttore Generale e per il Dirigente (a decorrere dal 01/06/2016 essendo entrato in servizio in corso d'anno).

Le valutazioni medie assegnate al personale tecnico-amministrativo nel 2016 appaiono mediamente elevate e per tre categorie amministrative (EP, C e B) su quattro sono superiori rispetto all'anno precedente confermando un andamento decrescente della media per categoria, compresa tra il 94,77/100 della categoria B all'83,07/100 della categoria EP. Dalla documentazione disponibile emergono margini per una maggiore differenziazione delle valutazioni così da far maggiormente emergere e valorizzare la componente del personale tecnico-amministrativo che, nelle diverse categorie, spicca per impegno, professionalità, competenze e qualità delle prestazioni.

Richiamando quanto già segnalato nella relazione 2015, Il Nucleo rileva la mancanza di formazione del personale coinvolto nella valutazione in materia di valutazione della performance individuale, in particolare sul ruolo del valutato.



Suggerimenti in vista delle nuove Linee Guida della performance che l'ANVUR redigerà a termine del Piano di Lavoro sul primo ciclo integrato di gestione della performance

- 1) Il Nucleo di Valutazione suggerisce di rivedere la struttura prevista dalle linee guida per la "Valutazione della performance" che risulta particolarmente articolata e con diffuse richieste qualitative, difficilmente sintetizzabili (si consideri anche che l'attuale procedura web "Nuclei" prevede l'inserimento di una relazione di puro testo, senza paragrafi/sotto paragrafi/immagini, necessariamente sintetica e con contenuti focalizzati su specifici punti di attenzione).
- 2) La scadenza prevista per "Valutazione della performance" dovrebbe essere successiva a quella prevista per la Relazione della performance (30 giugno) così da consentire al Nucleo di Valutazione di acquisire ed esaminare la documentazione di riferimento, con congruo anticipo rispetto al proprio adempimento.

26 giugno 2017

ALLEGATI:

- ALL. A – Strutture amministrative (Organigramma) aggiornato alla data del 26 giugno 2017
- ALL. B – Strutture di didattica e ricerca
- ALL. C – Distribuzione del budget (Centri di responsabilità/costo).