

[Valutazione del Sistema di Qualità dell'Ateneo e dei Corsi di Studio \(CdS\)](#)

[Valutazione della performance](#)

[Raccomandazioni e suggerimenti](#)

[Allegati](#)

Valutazione della performance

1. Riscontri sulla gestione del ciclo di performance

1.1. Introduzione: la gestione della performance nel periodo 2014-2017

L'Ateneo di Catania ha attraversato, nel triennio 2014-16, un periodo di difficoltà per quanto riguarda il governo del settore amministrativo e dell'Ateneo in generale. Dalla sostituzione del Direttore generale a metà 2014 e da vicende riguardanti la dirigenza dell'Ateneo, sono scaturiti contenziosi che hanno influito negativamente nei due anni successivi sulle dinamiche interne al settore amministrativo. Queste vicende si sono sommate ad un ulteriore contenzioso sullo Statuto dell'Ateneo emanato prima del 2013. A seguito di questi eventi, il CGA (Consiglio di giustizia amministrativa) siciliano ha sentenziato a metà 2016 il rinnovo degli organi dell'Ateneo a seguito dell'approvazione del nuovo Statuto; così gli organi centrali d'ateneo in carica sono decaduti e il DG in funzione è stato prorogato per la sola ordinaria amministrazione e gli atti indifferibili.

Ad inizio 2017 si è tenuta l'elezione del nuovo Rettore pro-tempore (per il sessennio 2017-2023), entrato in carica l'8 febbraio 2017; poco dopo, nel marzo 2017, è stato nominato anche il nuovo Nucleo di Valutazione (d'ora in poi NdV). Nel giugno 2017 è stato individuato il nuovo DG.

Nonostante queste difficoltà, l'Ateneo ha avviato nella seconda metà del 2014 un processo di adeguamento alla normativa e alle pratiche di pianificazione e valutazione della performance, secondo le previsioni della normativa in vigore e delle indicazioni provenienti dai vari organismi nazionali del settore universitario. Si è trattato di un importante passo, dopo che negli anni precedenti l'Ateneo aveva interpretato come non applicabile all'ambito universitario il D. Lgs. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, e quindi l'Ateneo – pur procedendo alla definizione di obiettivi e alla valutazione del Direttore generale, dei dirigenti e delle EP (ma senza il coinvolgimento del NdV) – non si era allineato agli indirizzi attuativi che ne erano derivati. Infatti, come si legge nel paragrafo 10 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) attualmente in vigore (D.R. n. 1660 del 22.05.2015): "... L'Ateneo di Catania non ha elaborato un sistema di misurazione e valutazione della performance e un piano della performance nel corso del 2011, 2012 e 2013. Il 13 giugno 2013 la CIVIT, allora autorità competente, ha sollecitato questo ateneo sull'invio del Piano della performance 2013-2015; alla nota, il DG ha risposto (nota prot. 88664 del 5 agosto 2013) sostenendo che "[...] l'attuale quadro normativo induce ad escludere la sussistenza dell'obbligo in capo agli atenei di redigere tale documento. [...]".

Il 29 luglio 2014 il CdA ha approvato una prima versione del SMVP, valido solo per l'anno 2014, in cui "...si evidenzia l'opportunità di procedere con gradualità all'introduzione nell'organizzazione dell'Ateneo di Catania del modello di valutazione e misurazione della performance prospettato dal legislatore." Il modello proposto, infatti, viene adottato per il Direttore generale, i dirigenti e le posizioni EP, mentre non viene allargato al personale di comparto (per il quale si prevede un intervento nella fase finale di attuazione del modello). Da notare che si tratta di un sistema transitorio che dispone l'utilizzo di un modello di valutazione di DG, dirigenti ed EP; la modificazione significativa è quella che pone in capo al NdV la proposta di valutazione del DG e dei dirigenti, e a questi ultimi la valutazione delle EP (mentre in precedenza la valutazione del DG era proposta al CdA dal Rettore; e i dirigenti erano valutati dal DG, e valutavano le EP).

Secondo le ricostruzioni effettuate, le prestazioni individuali riferite al 2014 di dirigenti ed EP sono state valutate ed erogata la relativa retribuzione accessoria, mentre, per l'anno in questione, resta ancora da effettuare la valutazione del Direttore generale.

Il 22 maggio del 2015 è stato approvato, con decreto rettorale, il SMVP da applicare a partire dal 2015, dopo che era stato proposto dal NdV al CdA il 23 gennaio 2015, e approvato dallo stesso nella seduta del 30 gennaio 2015; nell'aprile 2015 il NdV aveva poi espresso il proprio parere favorevole. L'art. 10

del testo prevede che per il primo anno si applichi solo al DG, ai dirigenti e agli EP; mentre dal secondo anno lo si possa estendere a tutto il personale.

Al NdV è attribuita la valutazione del DG da proporre al CdA; il DG valuta i dirigenti; i dirigenti valutano il personale EP; mentre al capo ufficio – a regime - compete la valutazione del personale da questi diretto.

Il modello prevede per il DG tre aree di valutazione: a) la valutazione degli "obiettivi di sviluppo" del Piano della performance (peso 50%); b) la valutazione del modus gerendi, e cioè dei comportamenti direzionali (40%) – con modalità definite nel dicembre 2015; c) la valutazione del livello di differenziazione dei giudizi riguardanti i dirigenti (10%). Per dirigenti ed EP le aree sono due, con peso 50% ciascuna (valutazione degli "obiettivi di sviluppo" del Piano della performance e la valutazione del modus gerendi). In prospettiva futura, il modello prevede le due aree di valutazione anche per il restante personale (a parte la categoria B, per cui vale solo la valutazione degli obiettivi di sviluppo), con peso variabile in relazione alla categoria.

Nello stesso mese di maggio 2015 il CdA ha approvato il (primo) Piano della performance 2015-17; successivamente, è stato adottato dal CdA (2 febbraio 2016) il Piano integrato della performance 2016-18.

Nonostante questi sforzi, le vicende sopra ricordate hanno ritardato la chiusura del ciclo, e cioè sia la valutazione del DG e dei dirigenti, sia l'elaborazione e validazione della Relazione sulla performance. Infatti, solo di recente il Nucleo di valutazione, nominato nel marzo 2017, ha potuto avviare l'istruttoria per la valutazione del DG relativa al 2015 e 2016.

Il 2017 si è aperto con la procedura di elezione del Rettore e nella condizione di un DG con funzioni di sola ordinaria amministrazione. Ciò ha ritardato l'elaborazione del Piano della performance 2017-19, e l'attribuzione degli obiettivi al DG, ai dirigenti e alle EP a metà di giugno 2017 non risulta ancora disponibile.

Dopo la sua elezione, il Rettore ha provveduto, come ricordato, alla nomina del nuovo NdV ed ha avviato la procedura per la selezione del Direttore generale, selezionato nel giugno 2017 e di cui si prevede la presa di servizio nel luglio 2017.

1.2. Integrazione tra i documenti di programmazione

Relativamente al 2016, che è l'anno di riferimento per questa relazione, è stato approvato agli inizi di febbraio il Piano integrato della performance 2016-18. Il piano è coordinato con una serie di documenti programmatori dell'Ateneo, con specifici richiami:

- Obiettivi strategici di Ateneo, definiti dal CdA il 29/12/2015, in coerenza con il Programma triennale di Ateneo 2013-15, adottato il 28/3/2014 e con il Piano Strategico d'ateneo 2013-2019 (presentato alla comunità accademica nella Assemblea di Ateneo del 9 dicembre 2014 e aggiornato nel giugno 2016);
- Bilancio unico di previsione annuale e pluriennale;
- Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2016-2018 e seguenti;
- Documenti di attuazione del nuovo modello organizzativo – gestionale dell'Ateneo (Cda del 29/07/2014) approvato dal Cda nella seduta del 2/04/2015;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2015-2017 e seguenti).

In particolare, l'Ateneo ha approvato il 2 febbraio 2016 il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-18, e sempre nella stessa data il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Specifici indicatori strategici e operativi riguardanti l'attuazione dei due documenti sono compresi nel Piano della performance.

Tutti questi documenti sono riportati sul sito dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente.

1.3. Processi di lavoro/servizio

Nel 2015 l'Ateneo ha elaborato un'analisi di efficienza e di efficacia (connessa a specifici output) di una serie di funzioni amministrative, a seguito di una puntuale rilevazione dell'allocazione del personale nelle varie unità organizzative, delle percentuali di lavoro dedicate alle diverse funzioni e del budget a disposizione. L'analisi ha seguito il modello del Progetto Good Practices e all'inizio del 2016 è stata oggetto di presentazione e discussione da parte degli organi dell'Ateneo.

Inoltre, un'ulteriore attività di mappatura dei processi di lavoro è prevista già a partire dal 2015 nell'ambito del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, ripresa anche dal Piano Integrato della Performance 2016-18, finalizzata alla valutazione delle aree di rischio.

Il Piano e i programmi dell'Ateneo contengono una rappresentazione sintetica di funzioni e servizi attribuiti alle singole aree dell'amministrazione.

1.4. Integrazione dei Dipartimenti nel sistema di pianificazione e di valutazione della performance

L'Ateneo ha in corso una riorganizzazione dei servizi amministrativi a livello dipartimentale, in larga misura già attuato, che modifica il precedente modello basato su servizi centrali e poli amministrativo-contabili di supporto ai dipartimenti. Il Piano integrato della performance 2016-18 contiene infatti

obiettivi di ridefinizione delle strutture relative alla didattica dipartimentale e di riorganizzazione dei Poli amministrativo-contabili. Poiché per il 2016 l'applicazione del modello continua a non essere esteso anche al personale di categoria D e C, il Piano non contiene ulteriori evidenze sulle modalità adottate con riferimento al coinvolgimento e all'integrazione dei Dipartimenti.

1.5. La definizione di obiettivi, indicatori e target nel Piano della performance; performance individuale e performance organizzativa

Il Piano della performance 2016-18 è basato su un'articolazione degli obiettivi che considera:

a) Gli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo dell'Ateneo, articolati in relazione all'area della didattica, all'area della ricerca e all'area dei servizi tecnico-amministrativi; inoltre, sono considerati gli obiettivi derivanti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (entrambi riferiti al triennio 2016-18);

b) La declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi di I° livello attribuiti alla Direzione generale; si tratta di obiettivi organizzativi che sono poi trasformati in obiettivi individuali attraverso una apposita scheda;

c) La declinazione della maggior parte degli obiettivi di I° livello, in obiettivi di II° livello attribuiti alle aree dirigenziali e a sottobiettivo attribuiti ad EP; la ratio è che costituiscano quindi obiettivi individuali dei singoli dirigenti delle strutture richiamate e relativi EP, mediante formalizzazione e accettazione in apposite schede.

Nel complesso, la logica del sistema che sembra emergere – secondo quanto riportato in SMVP – è che tutti gli obiettivi di primo livello costituiscano obiettivi individuali del DG e che il risultato dei dirigenti non influisca direttamente su quello del DG stesso.

Gli obiettivi sono articolati in modo puntuale in indicatori e target; in particolare per questi ultimi sono previsti livelli massimi di scostamento affinché l'obiettivo possa essere considerato raggiunto ai fini dell'erogazione del premio. Si tratta prevalentemente di obiettivi di realizzazione di azioni progettuali, con collegati indicatori e target di tipo temporale, di quantità realizzativa, oppure di effettiva realizzazione (si/no). Tuttavia sono presenti anche obiettivi che rimandano a misurazioni più rappresentative dell'output (es. livello di take-up) degli interventi.

Una criticità emersa nella prima applicazione del modello è costituita dalla rigidità con cui i target dei piani 2015-17 e 2016-18 sono stati definiti: da un lato, questa scelta non è stata seguita dalla predisposizione di un sistema di monitoraggio altrettanto analitico, che ha comportato difficoltà nella ricostruzione delle necessarie evidenze; dall'altro, i mutamenti intervenuti in corso d'anno hanno in parte modificato il contesto attuativo, senza un adeguato riesame nella ridefinizione di target e, al limite, obiettivi. Si tratta di aspetti che potrebbero essere affrontati per l'anno 2018 così da condurre ad un aggiornamento del modello.

Il SMVP contempla, come detto, anche la valutazione dei comportamenti direzionali, per cui la retribuzione di risultato è assoggettata a due dimensioni: a) quelli riguardanti gli interventi delineati dal Piano e b) quelli definiti, appunto, dal cosiddetto modus gerendi. Questi ultimi ricomprendono, fondamentalmente, aspetti connessi alla messa in opera di capacità manageriali nell'ambito della complessiva gestione organizzativa dell'Ateneo.

1.6. Partecipazione dei dipendenti e di altri stakeholder

Il nuovo NdV si è insediato nel marzo 2017 e sta ricostruendo attualmente i processi attraverso cui sono stato elaborati i piani sulla performance e il SMVP. Per quanto fino ad ora emerso, risultano evidenze sul coinvolgimento del DG e dei dirigenti, oltre che del NdV. Infatti, risulta nella premessa ai decreti rettorali che approvano i due recenti modelli di SMVP, che questi siano stati presentati ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali.

L'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel settembre 2015 è stata diretta al PTA ed ha ricompreso anche domande sul complessivo sistema di valutazione della performance, con risultati che evidenziano la presenza sia di giudizi positivi sia di criticità (ad esempio in termini di adeguatezza della comunicazione inerente il sistema).

Sulla base dell'esperienza maturata nel 2015, e in vista della successiva rilevazione, gli organi di governo dell'ateneo hanno voluto mettere a sistema i diversi punti di vista di tutti i soggetti che, per motivi istituzionali, si occupano dell'argomento, ed evitare pertanto sovrapposizioni e ridondanze e, grazie al confronto, migliorare il risultato finale del lavoro affidato.

Nella seconda metà del 2016, pertanto, la Direzione Generale ha costituito un gruppo di lavoro con la partecipazione di Nucleo di Valutazione, Comitato Unico di Garanzia e Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi per proporre un nuovo questionario da somministrare a tutti i lavoratori dell'ateneo (TA e docenti) e utile anche alla rilevazione dello stress lavoro-correlato. Il lavoro ha subito ritardi a causa della decadenza di tutti gli organi statutari.

1.7. Ruolo del NdV nell'ambito della pianificazione e valutazione della performance

Dal 2014 il NdV è stato coinvolto nella elaborazione del modello di SMVP, e la versione attualmente in vigore è stata in gran parte frutto del lavoro del NdV.

Il NdV ha anche sollecitato gli organi nell'adeguamento alle norme susseguitesi al D. Lgs. 150/2009. Non risultano evidenze sul coinvolgimento del NdV in fase di pianificazione degli obiettivi di performance.

Il nuovo NdV ha avviato il processo per affrontare le valutazioni riguardanti il 2015 e il 2016, sollecitando le varie componenti alla elaborazione ed invio della documentazione necessaria; nello stesso tempo, sta collaborando con il Rettore per definire anche le modalità per affrontare la pianificazione e valutazione della performance per il 2014 e 2017. Inoltre, ha in programma una valutazione dell'efficacia del modello di SMVP attualmente in vigore, per supportare l'Ateneo nell'elaborazione di possibili modificazioni, adeguandolo alle mutate caratteristiche del settore amministrativo dell'Ateneo. Il NdV dovrà, inoltre, definire la periodicità degli incontri con il DG per monitorare le varie fasi del processo e complessivamente la funzionalità del sistema.

1.8. Impatto del feedback sulla pianificazione della performance 2017-19

Quanto scritto nell'introduzione esplicita i motivi della limitata influenza che ha avuto per il momento l'assessment di Anvur sui processi di pianificazione e valutazione della performance negli Atenei.

2. Informazioni in merito alla definizione (in corso) della relazione sulla performance

2.1. Descrizione sintetica: Sintesi del processo di valutazione degli obiettivi del Piano Integrato 2016-18
Il processo di valutazione degli obiettivi del Piano 2015-17 e del Piano integrato 2016-18 è stato avviato nel maggio 2017, con la richiesta del NdV inviata al DG della documentazione relativa. La trasmissione di tale documentazione è avvenuta per il 2015 e per il 2016 solo parzialmente e negli ultimi giorni.

2.2. Capacità di verifica delle autovalutazioni da parte degli uffici

Il NdV non ha, attualmente, evidenze a supporto di un giudizio su questo fattore.

2.3. Considerazione degli elementi di contesto eventualmente mutati (esogeni ed endogeni)

Si veda l'introduzione alla Relazione.

2.4. Considerazione dei risultati di performance conseguiti l'anno precedente

Di nuovo, il NdV ha avviato solo di recente il processo di valutazione riguardante gli anni 2015 e 2016, per cui ogni considerazione è attualmente prematura.

2.5. Coinvolgimento dei dipendenti (e di eventuali altri stakeholder) nel processo di autovalutazione delle strutture tecniche e amministrative

Secondo il modello SMVP, i valutati sono il DG, i dirigenti e il personale EP. Il sistema attuale non ha trovato applicazione sul restante personale di comparto. Il coinvolgimento dei singoli avviene attraverso l'accettazione e sottoscrizione della scheda degli obiettivi. Sono inoltre previste misure di conciliazione.

Per la valutazione relativa all'anno 2015 e al 2016, il Nucleo ha richiesto al DG una relazione di autovalutazione basata sulla descrizione degli incidenti critici; lo stesso DG ha provveduto ad inviare una relazione anche sul livello di raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati dal Piano della performance 2015.

Il NdV non ha al momento evidenze sulle modalità di coinvolgimento dei dirigenti e del personale EP.

3. Raccolta informazioni in vista del ciclo 2018-20

3.1. Descrizione o rappresentazione grafica dell'organizzazione dell'Ateneo dal punto di vista:

Organizzazione dell'Ateneo: <http://www.unict.it/content/articolazione-degli-uffici>

offerta formativa di I e II livello: <http://www.unict.it/it/didattica/lauree-e-lauree-magistrali>

*offerta formativa di III livello e altri corsi (master di I e II livello e perfezionamento):
<http://www.unict.it/it/didattica/post-laurea>*

