



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEEO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI
OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ
(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G DEL D. LGS. N. 150/2009)

1 PRESENTAZIONE

La presente relazione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida della delibera CiVIT n.4/2012.

La relazione, seguendo lo schema indicato dalla citata delibera, si suddivide in nove sezioni e traccia una descrizione sintetica del funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni adottato dall'Ateneo di Bari evidenziandone, anche attraverso l'esame dei risultati, i punti di forza e di debolezza e le possibili azioni di miglioramento.

Il Nucleo di Valutazione ha seguito il percorso che l'Ateneo ha realizzato nell'ambito della valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni, e ha preso atto della progettazione sviluppata dall'Amministrazione in vista della definizione di un modello di comportamento dell'azione amministrativa in linea con quanto previsto in materia dalla legge e dalle indicazioni della CiVIT e considera che si è in presenza di un processo complesso tuttora in fase di evoluzione.

INDICE

1 PRESENTAZIONE	2
2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	2
2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	3
2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	4
2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI).....	5
2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	6
2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	6
3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI.....	6
4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	7
5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....	8
6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	8
7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI.....	9
8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	9
9 ALLEGATI.....	9

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il triennio 2011-2013, al cui interno è in corso di attivazione il ciclo delle Performance, costituisce un periodo fortemente critico per le Università, caratterizzato dall'avvio del processo di revisione dell'organizzazione del Sistema Universitario in base a quanto disposto dalla legge n. 240/2010 con l'obbligatorietà della modifica degli statuti e, di particolare rilievo per quanto riguarda l'oggetto di questa relazione, per la parte relativa al sistema di governance degli Atenei. Pertanto questo ciclo della Performance è stato inteso come una forma di "sperimentazione", di avvio del sistema, aperta a cambiamenti e a necessarie integrazioni.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce uno strumento necessario per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio. Tali strumenti sono improntati a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti, considerata leva determinante per *l'accountability*, attraverso misurazioni oggettive, chiare e trasparenti.

Il sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è finalizzato al miglioramento dei servizi offerti e dedica specifica attenzione all' *accountability* sociale, alla rendicontazione dei risultati, all'attività degli organi di indirizzo politico-amministrativo, agli stakeholder interni ed esterni – studenti, dipendenti dell'Ateneo, organi esterni competenti, utenti e destinatari dei servizi – mediante il Bilancio sociale e le numerose iniziative volte alla comunicazione ed alla trasparenza dell'azione amministrativa.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che, seppure in presenza di numerose aree da definire con maggior livello di dettaglio, l'Ateneo abbia in larga misura raggiunto gli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative attualmente vigenti e stia compiendo uno sforzo per l'applicazione del sistema delineato dal decreto e dalle delibere CiVIT, anche in coerenza con quanto indicato nel suo documento programmatico triennale 2011/2013 e nel rispetto del principio di trasparenza, garantito dalla pubblicazione, sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti tali aspetti.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Piano delle Performance ha previsto in prima applicazione, per l'anno 2011, solo il coinvolgimento dei Dipartimenti e Servizi che operano a livello della Amministrazione Centrale.

La performance organizzativa viene associata a Obiettivi di Miglioramento Trasversali, Obiettivi di Mantenimento Specifici, Obiettivi di Miglioramento Specifici.

Gli **Obiettivi di Miglioramento Trasversali** si caratterizzano con: una mappatura delle attività attualmente svolte da ogni Unità Organizzativa (U.O.) e caratterizzazione delle U.O. secondo schede appositamente predisposte; l'esplicitazione, quasi completamente realizzata, sul Portale UNIBA dell'organigramma di ogni Dipartimento Amministrativo con l'indicazione, per ogni Unità Organizzativa, di compiti/attività svolte, responsabilità e recapiti; dematerializzazione delle procedure istruttorie, di acquisizione e catalogazione delle documentazioni per ridurre l'uso del materiale di consumo; diffusione della cultura dell'organizzazione basata sull'assunzione di responsabilità, tensione alla qualità, trasparenza delle decisioni, tempestività della comunicazione e sui buoni rapporti fra i dipendenti in un clima di miglioramento continuo.

Gli **Obiettivi di Mantenimento Specifici** per ciascun Dipartimento amministrativo o Servizio tecnico composto da differenti unità operative, sono stati definiti facendo riferimento a standard di performance del periodo precedente.

Gli **Obiettivi di Miglioramento Specifici** per ciascun Dipartimento, composto da differenti unità operative hanno tenuto conto delle specificità dei singoli Dipartimenti.

Attraverso la consultazione tra Dirigenti, Responsabili delle singole U.O. e Direttore Amministrativo, sono state formulate le proposte di **Obiettivi di Mantenimento e Miglioramento specifici**, declinandoli in obiettivi operativi ed attività da promuovere, indicatori per la valutazione e tempistica di attuazione.

E' stata avviata una mappatura delle attività come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) al fine di ottenere un quadro di insieme che deve fornire informazioni utili per procedere ad una valutazione dell'organizzazione e ad una migliore definizione degli obiettivi.

In questa fase di avvio, il SMVP risulta aver adeguatamente indicato i legami tra obiettivi, indicatori e target. La rendicontazione per l'anno 2011 rispetto agli obiettivi di miglioramento trasversali, di mantenimento specifici e di miglioramento specifici, è in corso di perfezionamento e se ne attende la presentazione, nei suoi principi generali, nella relazione sulla performance di cui all' art. 10, comma 1 lett. b del D. Lgs. 150/2009.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le modalità di assegnazione degli obiettivi e dei parametri per la valutazione delle performance individuali risultano conformi a quanto richiesto dalla normativa.

Il Ciclo di Programmazione delle Performance prevede il pieno coinvolgimento del Direttore Amministrativo, dei Dirigenti e dei Responsabili delle singole Unità Organizzative.

Come previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, la misurazione e valutazione delle performance individuali del personale non dirigente sarà effettuata dal proprio dirigente e sarà correlata sia al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali che alle modalità di svolgimento delle attività istituzionali. Relativamente agli obiettivi, saranno i responsabili di struttura, nell'ambito degli obiettivi loro assegnati, ad attribuirli ai responsabili di servizio, i quali a loro volta li assegneranno al rimanente personale in maniera tale che ogni singola unità abbia funzioni e mansioni ben individuate da svolgere. Le attività ed i comportamenti professionali ed organizzativi saranno rilevati attraverso un modello unico di scheda, predisposto con il contributo dei responsabili di struttura, che saranno compilate annualmente. Tali schede dovranno rilevare, sulla base dei livelli di autonomia e di responsabilità stabiliti per ciascuna categoria, aspetti quali l'autonomia con cui le attività vengono espletate, i tempi di attuazione dei compiti richiesti, l'assunzione di responsabilità, la capacità di organizzazione e di gestione, le attitudini e le competenze possedute e dimostrate, la capacità di lavoro di gruppo e di interazione con altre unità di personale ed altri elementi che si riterranno opportuni. Ogni unità di personale potrà visionare la propria scheda riportando sulla stessa eventuali osservazioni ed in caso di disaccordo con il giudizio espresso dal suo responsabile, potrà rivolgersi all'organo di conciliazione.

Nell'ambito del SVMP, per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. In sede di valutazione della performance individuale potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati e, pertanto, sono state definite procedure finalizzate a gestirli e risolverli, coinvolgendo sia le Organizzazioni Sindacali sia un soggetto terzo.

La disciplina delle procedure di conciliazione si ispirerà ai principi della trasparenza, celerità, efficacia, efficienza ed economicità.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in relazione all'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione come enunciati nella delibera CiVT n.89/2010, esprime il suo parere positivo in merito alle modalità con cui l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro attuerà le procedure di misurazione e valutazione per il raggiungimento degli obiettivi.

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Il Nucleo di Valutazione, dopo aver esaminato il processo di funzionamento del Sistema di Valutazione e aver verificato che lo stesso è ancora in fase di sperimentazione, con riferimento

alle fasi, ai tempi in cui si articola il ciclo della performance, al ruolo dei soggetti coinvolti (soggetti di indirizzo politico-amministrativo, dirigenza, personale, Nucleo di valutazione) e ai rapporti tra tali soggetti ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'Amministrazione si è recentemente dotata di un sistema informativo e informatico per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. Il sistema è in fase di personalizzazione rispetto alle esigenze dell'Ateneo barese ma si ritiene che, a regime, sarà sicuramente in grado di soddisfare le esigenze di verifica.

Il sistema attivato, inoltre, potrà svolgere le funzioni di "*cruscotto delle performance*" in grado di misurare il livello di *Performance* dei servizi amministrativi in termini di efficacia ed efficienza al fine di rilevare lo stato dell'organizzazione a livello di Ateneo e a livello di singola struttura, evidenziando eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite. Attraverso il "*cruscotto delle performance*" sarà possibile analizzare l'andamento della gestione attraverso report dinamici personalizzati sulla base della necessità ed incrociare i dati finanziari con lo stato di realizzazione degli obiettivi e delle *Performance*.

2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la valutazione dell'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti degli Organi di Governo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo utili per predisporre l'aggiornamento del Piano dell'anno 2012 al fine di migliorare la *performance* organizzativa ed individuale, in questa fase non è possibile esprimere un parere complessivo in considerazione del recente avvio del sistema e della circostanza che il processo della performance organizzativa e individuale è ancora in fase di perfezionamento.

L'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione non risulta, allo stato valutabile per la mancanza di un adeguato supporto documentale.

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha approvato, con delibera del C.d.A del 03.08.2010, il Piano di rientro finanziario per il periodo 2010-2012; ha approvato, inoltre, con delibera del S.A. del 20.12.2011 e del C.d.A. del 28.12.2011, il documento di programmazione triennale (Piano Triennale) 2010-2012 - esercizio finanziario 2011; ha approvato, infine, con la medesima delibera del C.d.A. il Bilancio di previsione 2012 e il Bilancio triennale 2012-2014.

Il Nucleo di Valutazione, da una analisi della suddetta documentazione, ha verificato la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio, nonché l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione con gli obiettivi di programma.

Per i sistemi di controllo, il Nucleo di Valutazione ha verificato l'esistenza di strumenti economico-patrimoniali funzionali alla misurazione e alla valutazione in termini di efficacia ed efficienza delle entrate e delle uscite di bilancio in quanto l'amministrazione si è dotata di strumenti di controllo secondo i criteri dettati dal MIUR (D.M. del 1 marzo 2007) effettuando una riclassificazione del bilancio consolidato, al fine di ottenere un'omogenea rappresentazione delle voci di bilancio con gli altri atenei italiani (procedura SIOPE).

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2012, ha adottato il "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" per il triennio 2012/2014 ed ha provveduto alla sua pubblicazione sul sito al link <http://trasparenza.ict.uniba.it/programma-triennale>.

Per quanto riguarda l'anno 2011, il Direttore Amministrativo ha comunicato che:

- ha dato avvio ad uno studio di fattibilità per l'implementazione del sistema relativo a quanto disposto dalla delibera CIVIT n. 105/2010;
- ha avviato una ricognizione/mappatura dei dati utili alla progettazione, elaborazione ed attuazione del Programma;
- ha individuato le strutture competenti alla raccolta, redazione e pubblicazione dei documenti.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale www.uniba.it rispetta le indicazioni contenute nelle *Linee guida per i siti web della P.A.* (art.4 della Direttiva 8/09 del

Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione) finalizzate a delineare gli aspetti fondamentali del processo di sviluppo progressivo dei servizi on-line e di offerta di informazioni di qualità rivolte al cittadino.

In particolare sono soddisfatti i requisiti relativi ai contenuti minimi, alla visibilità dei contenuti, all'aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti. Le eventuali parti non conformi saranno adeguate nel corso del triennio 2012-2014.

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il Nucleo di Valutazione ha potuto constatare che sono stati avviati procedimenti ed attività per la definizione e la gestione degli standard di qualità. Ha verificato che, con delibera del Senato Accademico del 17.03.2009 è stata costituita una Commissione di Ateneo per la valutazione della qualità delle attività formative i cui compiti, con D.R. n. 4523 del 17.05.2010, sono stati ridefiniti con la predisposizione di un modello per la valutazione della qualità dell'offerta formativa da adottare a decorrere dall'a.a. 2009/2010. La citata Commissione, nella riunione del 27 maggio ha deciso di adottare per la valutazione il modello CNVSU RdR 1/04. Come già argomentato, l'avvio del processo di revisione dell'organizzazione del Sistema Universitario in base a quanto disposto dalla legge n. 240/2010, in particolare per quanto riguarda l'obbligatorietà della modifica degli statuti e della governance degli Atenei, ha rallentato il processo di definizione avviato in quanto si è rivelata notevolmente complessa la fase di studio e fattibilità per rispondere alle esigenze di tutti gli stakeholder.

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nel Piano delle Performance 2011 sono stati individuati gli stakeholder per tipologia. L'Ateneo barese ha attivato strategie di coinvolgimento degli stessi con l'obiettivo di assicurare una gestione trasparente attraverso la partecipazione nell'attività propria dell'Amministrazione. Le strategie finalizzate al coinvolgimento degli stakeholder sono riconducibili a strumenti di comunicazione diretta (sito web, comunicazioni alle organizzazioni sindacali ed ai social network, mail al personale tecnico-amministrativo) e comunicazione indiretta (utilizzo di strumenti per raccogliere le esigenze di feedback degli stakeholder quali analisi della customer satisfaction,

raccolta delle opinioni degli studenti iscritti, dei dottorandi, iniziativa **Mettiamoci la Faccia** avviata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc.). A decorrere dal gennaio del 2011, l'Università è presente ufficialmente sui social network Facebook e Twitter non in modo alternativo al portale istituzionale che resta sempre il primo strumento di comunicazione on-line, ma al fine di implementare il dialogo con il sito istituzionale. Solo per l'anno 2011 Facebook conta un numero superiore a 6.000 fan con un numero di contatti (numero di volte in cui i post pubblicati sono stati visualizzati) superiore a 3.000.000.

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato il proprio monitoraggio esaminando i documenti presenti nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del portale UNIBA. Non sono stati valutati ancora dati di risultato in quanto ad oggi non disponibili.

Le attività di verifica sono state realizzate anche attraverso un costruttivo confronto con i vertici della Amministrazione.

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione auspica che l'Amministrazione proceda, in tempi brevi, a completare il processo di funzionamento dell'intero sistema nelle fasi ancora non integralmente sviluppate, a definire un programma di miglioramento della qualità dei servizi, ad ottimizzare i sistemi informativi al fine di garantire dati accurati e informazioni di qualità ("*cruscotto delle performance*", data warehouse), ad acquisire informazioni sul livello di benessere organizzativo del personale.

9 ALLEGATI

A - Griglia di rilevazione dati per attestazione.

B - Documento di attestazione.