



Verbale n° 141

Nucleo di Valutazione Interna

Seduta del 27 ottobre 2015

L'anno 2015, il giorno 27 del mese di ottobre, alle ore 9:30, presso i locali di Ateneo, siti in via Salita Melissari – Feo di Vito – Reggio Calabria, a seguito di regolare convocazione, si riunisce il Nucleo di Valutazione Interna (NVI e OIV) dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria.

Sono presenti:

Prof. Francesco CARDULLO (Coordinatore)

Dott. Salvatore LEONARDI

Dott.ssa Elisabetta MADAFFARI

Sig. Andrea SCIALÒ

È assente il dott. Antonio AGOSTINI.

Partecipa alla riunione la dott.ssa Maria TORTORELLA, responsabile del Servizio Statistico e di Supporto al Nucleo di Valutazione Interna che, su esplicita richiesta del Coordinatore, assume le funzioni di verbalizzante.

Il Coordinatore, accertata la presenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

Sono iscritti all'ordine del giorno i seguenti punti:

- 1) **Comunicazioni del Coordinatore;**
- 2) **Validazione della relazione sulla "Performance" 2014;**
- 3) **Varie ed eventuali.**

Si procede, quindi, alla disamina degli argomenti all'ordine del giorno.

1) **Comunicazioni del Coordinatore.**

Il Coordinatore informa che è pervenuto dalla CRUI il primo avviso relativo al seminario "OPEN DATA" e che ha dato mandato alla dott.ssa Tortorella di divulgare la comunicazione.

2) **Validazione della relazione sulla "Performance" 2014.**

Il Nucleo chiede alla dott.ssa Tortorella di uscire dalla riunione.



fe *mt*

verbale 141 del 27 ottobre 2015

Dopo una approfondita analisi e dopo ampia discussione, sviluppata nelle sedute del NVI-OIV del 16 e 28 settembre e del 12 e 27 ottobre sul punto di cui sopra, all'unanimità, questo Organismo, esprime il seguente documento che contiene in modo articolato il proprio parere e le proprie valutazioni:

Documento sulla Validazione della “Relazione della Performance 2014” dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009

Il Nucleo di Valutazione Interna - Organismo Indipendente di Valutazione

VISTO l’art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009 che attribuisce al NVI-OIV il compito di validare la Relazione della Performance;

VISTO l’art. 14, c. 6, del d.lgs. n° 150/2009 che stabilisce che la validazione delle “Relazione sulla Performance” è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso;

VISTO l’art.14, c. 2, lettera c), del d.lgs. n° 150/2009, che stabilisce che il NVI-OIV oltre a “validare la Relazione sulla Performance di cui all’art. 10 ne verifica la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione”;

VISTA la delibera n° 6/2012, e relativi allegati ed aggiornamenti del 04/07/2013, della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, che fissa le “Linee guida per la validazione da parte degli OIV” della “Relazione sulla Performance” ed in particolare il punto 2.1 “Il processo di validazione e i soggetti coinvolti”, che recita, tra l’altro:

l’Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia all’OIV entro il 30 giugno;

l’OIV approfondisce... ed evidenzia nell’opportuna documentazione descritta nei paragrafi 2.2, 2.3 e 2.4 e nell’allegato A della presente delibera;

l’OIV elabora e formalizza il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell’allegato B;

tale documento è inviato dall’OIV alla propria Amministrazione (e per conoscenza alla Commissione), la quale provvede immediatamente, e comunque non oltre il 15 settembre ad inviarlo, unitamente alla Relazione, a questa Commissione e al Ministero dell’Economia e delle Finanze;

VISTO il Piano della Performance 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Ateneo nella seduta del 15 dic. 2014 e trasmesso, nel testo definitivo, al Nucleo di Valutazione per gli adempimenti di competenza in data 12 dic. 2014;

VISTE le determinazioni adottate in merito da questo Nucleo nelle sedute del 15 dicembre 2014 e del 30 gennaio 2015 nel corso della quale, a seguito di chiarimenti,



fe *Auto*

verbale 141 del 27 ottobre 2015

puntualizzazioni ed integrazioni rese dal Rettore con nota prot. n. 127 dell'8 gennaio 2015, si è proceduto alla validazione del Piano, attestandone la misurabilità degli obiettivi individuati;

VISTA la prima versione della Relazione sulla Performance 2014 di Ateneo, pervenuta con protocollo n° 9678 del 14 settembre 2015, carente di approvazione dal Consiglio di Amministrazione;

VISTA la versione della Relazione sulla Performance 2014 di Ateneo approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/09/2015 e pervenuta a questo NVI-OIV il 25/09/2015 con prot. n° 10285;

Rilevato che, nelle sedute di questo Nucleo convocate per il 16 settembre c.a., per il 28 settembre ed il successivo 12 ottobre, con il medesimo odg, non è stato possibile procedere ad un adeguato esame della Relazione di cui sopra ed esprimere la propria valutazione in merito alla validazione (o meno) della stessa sia per carenze formali del documento (la più significativa: mancanza della approvazione del Consiglio di Amministrazione) sia per la esiguità dei tempi a disposizione, insufficienti a consentire un esame particolarmente approfondito degli atti (tardivamente pervenuti) in ragione dei rilievi, delle osservazioni e prescrizioni formulati in occasione della validazione del Piano della Performance 2014-2016, nelle sedute del 24 novembre 2014 e del 15 dicembre 2014 nonché delle motivazioni connesse alla sua validazione accordata, nella seduta del 30 gennaio 2015, a seguito dei chiarimenti forniti dal Rettore con la nota sopra richiamata;

Tutto ciò precisato, nella adunanza odierna, il Nucleo di Valutazione Interna - Organismo Indipendente di Valutazione di Ateneo, esaminata la documentazione disponibile e riconsiderando le proprie precedenti determinazioni in merito, redige la seguente relazione:

1. PREMESSA

Questo NVI-OIV, a premessa delle proprie valutazioni in merito alla "Relazione sulla Performance 2014", secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, art. 14 comma 4 lettera c), in coerenza con quanto suggerito nelle "News" delle *Linee Guida per la gestione integrata della performance* del 23 luglio 2015, ritiene utile "arricchire il documento di validazione con contributi critici e prospettive per l'adeguamento della gestione del ciclo integrato della performance secondo gli orientamenti descritti nelle Linee guida, indicando l'eventuale esigenza di modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione ex art. 7 del D.Lgs. 150/09".

È apparsa del tutto evidente, durante lo svolgimento del mandato, la difficoltà dell'Amministrazione a rispettare, in generale, come ripetutamente lamentato, ed in particolare nella fattispecie, le date di scadenza degli adempimenti previsti da legge per il governo dei cicli della performance dell'Ateneo; inadempimenti e ritardi che, a loro volta, hanno ridotto in modo inaccettabile, e riducono tuttavia, come più volte formalmente segnalato nei verbali (uno per tutti: il verbale n° 126 del 15 ottobre 2014, i cui rilievi e osservazioni sono ripresi e ribaditi energicamente nel verbale n° 127 della successiva



Te *Aut*

riunione del 24 novembre 2014), i tempi lasciati a disposizione dell'OIV necessari per svolgere, appena seriamente, i propri compiti. Tutto ciò con notevole disagio a fronte della più volte dichiarata disponibilità di questo organismo a collaborare per costruire in sinergia un sistema capace di affrontare e risolvere le gravi criticità emerse in questi anni.

In tal senso, non sembra inutile trascrivere le considerazioni già svolte nella seduta del 15 ottobre 2014 (ed approvate nella seduta successiva del 24 novembre 2014) in occasione dell'esame della "Relazione sulla performance per l'anno 2013", nelle quali si lamentava che *"emerge con chiarezza che sono rimaste prive di qualsiasi forma di considerazione le sollecitazioni già mirate a:*

1) garantire il collegamento del ciclo della performance con il ciclo del bilancio con la definizione specifica dei centri di costo.

Tale lacuna, oltre che a portare alla deroga dell'applicazione del corrispondente parametro di valutazione per l'anno 2013 ("Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e tendenza alla riduzione") rappresentando una costante anche per il 2014, rende impossibile la integrale applicazione del Sistema di Rilevazione e Misurazione della Performance definito nell'ultimo scorcio dell'anno 2013;

2) mettere in atto sistemi di controllo di gestione alimentati da idonei strumenti informativi a supporto, anche ai fini di un corretto monitoraggio dell'andamento delle attività.

*L'assenza di qualsiasi forma di controllo di gestione, unita all'assenza di monitoraggio periodico dei processi (circostanza già rilevata dal NVI) oltre che a rendere impossibile la rilevazione della **Performance Organizzativa** (parametro la cui applicazione è stata oggetto di deroga per l'anno 2013), vanifica qualsiasi attività di Valutazione mirata al miglioramento della qualità del lavoro e del servizio reso alla collettività intesa nel suo duplice aspetto di utenza interna ed esterna e degrada il **Ciclo della Performance e la rilevazione dei risultati** a semplice adempimento formale indispensabile per procedere alla elargizione del salario accessorio;*

3) sviluppare una più robusta cultura della misurazione e valutazione, a partire dagli organi di governo e da diffondere a cascata su tutto il personale, con una metodologia che veda il coinvolgimento e la concertazione con tutti gli attori del processo già a partire dalla definizione degli obiettivi annuali e correlata assegnazione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Alla luce di quanto espresso:

a) si sollecitano gli Organi di governo a dare corso alle raccomandazioni di cui ai precedenti nn. 1), 2), 3) già formalizzate in sede di validazione della RP 2012 che si intendono qui richiamate e ribadite.

b) si raccomanda maggiore rispetto delle scadenze di legge disciplinanti le attività del NVI e gli adempimenti propedeutici di competenza dell'Ateneo.

c) si rappresenta la necessità di considerare i tempi necessari per l'espletamento delle attività di verifica di competenza del NVI propedeutici agli adempimenti formali.

*d) si rileva il mancato invio al NVI del Piano della Performance 2014/2016 nonché del Piano Operativo 2014 necessari per la verifica della **coerenza** degli stessi con il Sistema di Rilevazione e Valutazione della Performance in vigore e per il quale non risultano rettifiche*



rispetto a quello definito dai competenti organi collegiali nel 2013 ed approvato con D.R. n. 357 del 19/12/2013. La mancanza di tali strumenti certifica il mancato avvio del ciclo della Performance per l'anno 2014.

In tale contesto non si può non evidenziare la delicatezza della situazione atteso che, verosimilmente, la rilevazione dei risultati, la loro misurazione e la valutazione rispetto alle linee strategiche ed al programma di sviluppo costituiranno uno dei parametri di assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario.”

Tuttavia, le superiori critiche, osservazioni, nonché i costruttivi suggerimenti, come si evince dall'attuale convulsa contingenza, sono cadute nel totale disinteresse e indifferenza, perfino delle organizzazioni sindacali che, ora, non avendo svolto le normali tempestive attività di vigilanza sull'operato della governance dell'Ateneo, sollecitano sconti nelle procedure e lamentano una presunta acquiescenza del Nucleo di valutazione alle inadempienze e ritardi dell'Amministrazione.

Le conseguenze di siffatti incongruenti comportamenti, ovviamente, si ripercuotono sulla corretta evoluzione del procedimento relativo al Piano della Performance 2014 la cui relazione conclusiva è ora all'esame di questo organo, e nella quale non appaiono superate gran parte delle criticità già precedentemente rilevate sia con riferimento al rispetto delle scadenze delle varie fasi del ciclo sia, e soprattutto, con riferimento al merito e, quindi, alla possibilità di inconfutabile accertamento degli obiettivi raggiunti e della qualità dell'azione amministrativa, mancando puntuali informazioni sulle modalità di monitoraggio e valutazione analitica dei risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi attribuiti a livello di singole strutture e/o di singolo dipendente.

Appare, altresì, evidente dai risultati di partecipazione alla indagine sul “*Benessere Organizzativo del Personale Tecnico Amministrativo*” (svolte e ripetute tre volte durante il 2014, vedi commento finale nel verbale del NVI del 27 aprile 2015) e a quella del “*Personale docente del giugno 2015*”, citata dal D.G. con nota prot. n° 9186 del 2015, che le rispettive percentuali di partecipazione del 16% media annua per la pubblica amministrazione, e del 13% per i docenti, siano bassissime e quindi non significativi, scientificamente, per alcuna valutazione probante. Tutto ciò porta, tra l'altro, a pensare che permangono, ancora, e piuttosto forti, delle difficoltà, sia nel Personale Tecnico Amministrativo che tra i Docenti dell'Ateneo, a recepire la cultura della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia, e quindi la cultura della valutazione del proprio operato, condividendo l'obbligo, almeno etico, dei connessi adempimenti operativi che, ancorché aggiuntivi al proprio carico di lavoro, ciascuno deve svolgere, per quanto possano essere noiosi, burocratici e fastidiosi.

Alla luce dei superiori rilievi, osservazioni e considerazioni appare piuttosto complesso e problematico l'attuale compito del Nucleo di esaminare, analizzare e validare (o meno) la Relazione sulla Performance 2014, in rapporto alle direttive, contenute nei documenti, adottate in materia in questi anni dalla CIVIT (oggi ANAC) e, per il futuro, nelle recenti *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*, approvate con delibera n° 103 il 20 luglio 2015.



Indubbiamente, l'esame del documento non può prescindere dalla considerazione sulle situazioni di contesto e non si possono pretermettere le motivazioni, le considerazioni, le giustificazioni e i chiarimenti formulati dal Rettore con la richiamata nota (con valenza ermeneutica della volontà del Consiglio di Amministrazione) dell'8 gennaio 2015, a sostegno della eccezionalità della contingenza, tuttavia non si può non evidenziare la persistenza di gravi ed innegabili criticità.

In particolare, la "Relazione sulla Performance per l'anno 2014" si presenta carente e lacunosa anche rispetto ai contenuti minimi indicati nelle deliberazioni 5 e 6 del 2012 della CIVIT; contenuti che se pur non vincolanti hanno il pregio di evidenziare i valori essenziali che la Relazione sulla Performance deve fornire a dimostrazione della continua tendenza al miglioramento dei servizi dell'Ateneo. Dato assolutamente assente perché manca la dimostrazione del progressivo miglioramento rispetto al 2013 in assenza di punti di partenza ben delineati, e non segna le basi per l'ulteriore sviluppo degli obiettivi strategici per l'anno 2015.

Si consideri inoltre la mancanza di monitoraggio dei percorsi effettuati per il raggiungimento degli obiettivi. La presenza di monitoraggio avrebbe, verosimilmente evitato risultati totalmente negativi con riferimento agli obiettivi della Trasparenza e dell'Anticorruzione. Peraltro tutta l'attività collegata al Ciclo della Performance ed in particolare l'attività collegata alla valutazione delle prestazioni individuali ed organizzative delle strutture, presupposto per l'erogazione del premio incentivante, viene vanificata:

- dalla mancata applicazione delle fasce di merito previste dal **Sistema di Misurazione** vigente nell'Ateneo;
- dalla mancata applicazione del bonus previsto per le posizioni più meritevoli;
- dalla circostanza che il Contratto Integrativo 2014 ha riservato all'incentivo una quota considerevolmente inferiore rispetto agli anni precedenti (quota destinata a ridursi ulteriormente nel Contratto Integrativo 2015 di cui è stata sottoscritta l'ipotesi) e di molto inferiore rispetto alla "quota prevalente" del fondo per lo sviluppo delle risorse umane che il D. Lgs 150/2009 vuole venga distribuito con il sistema incentivante.

Forse gli organi di Governo dovrebbero considerare per il futuro, anche alla luce delle nuove linee dell'ANVUR, la necessità di rivisitazione di tutta l'impostazione del Piano della Performance integrato con la Programmazione triennale e con le risorse di bilancio, nonché l'opportunità di riesaminare il **Sistema di rilevazione e valutazione approvato l'11.11.2013** e mai reso operativo integralmente a causa della mancata predisposizione di strumenti operativi e della mancata attuazione di idonei meccanismi di rilevazione.

2. SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO (Allegato A della delibera n° 6/2012) sulla "Relazione della Performance 2014"

Nel dettaglio analitico, la verifica delle sezioni di sintesi secondo le indicazioni della delibera CIVIT n. 6/2012 (Allegato A), a nostro parere danno prevalentemente risultato negativo per le motivazioni di seguito riportate:

1. Presentazione ed indice



Va bene. Validazione SI.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1. Il contesto esterno di riferimento: manca qualsiasi riferimento al contesto esterno nel quale si svolge l'azione dell'amministrazione e di come esso possa avere influenzato le attività svolte. Non si riferisce di eventuali fattori esterni, non considerati nella programmazione.

Validazione NO

2.2. L'Amministrazione: non vengono indicati i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. Mancano le informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'indicazione dei dati relativi al personale suddiviso per tipologia ed alle risorse finanziarie assegnate.

Validazione NO

2.3. I risultati raggiunti: Manca nella stesura finale della Relazione approvata dal CdA, ma anche se si considera presente nei termini redatti nella stesura della Relazione inviata il 14 settembre l'esito è negativo.

Validazione NO.

2.4. Le criticità e le opportunità: è disatteso il contenuto indicato nel documento CIVIT. Manca l'indicazione specifica dei risultati programmati nel piano e non raggiunti né si riferisce concretamente di una eventuale rimodulazione degli obiettivi strategici non raggiunti.

Validazione NO.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1. Albero della Performance: è assente qualsiasi riferimento al target programmato ed a standard di qualità. I risultati presentati sono la media dei risultati raggiunti nelle linee strategiche di ogni missione, ricavati dalla media dei risultati raggiunti negli obiettivi strategici, e questa dai risultati degli obiettivi individuali. Viene applicata la rilevazione dei risultati con la logica contraria rispetto alla valutazione della Performance dell'Ateneo. L'assenza del target programmato per il 2014 e di standard di qualità non consente la verifica del risultato raggiunto rispetto alle previsioni del Piano e non consente la definizione utile per segnare il riposizionamento degli obiettivi strategici nel piano del 2015. Cosa peraltro impossibile atteso che anche il 2015 volge alla fine.

Validazione NO.

3.2. Obiettivi strategici: manca qualsiasi indicazione dei risultati intermedi raggiunti (elemento essenziale atteso è la pluriennalità degli obiettivi strategici), e manca qualsiasi indicazione sulle conseguenze positive e negative sulle annualità successive. Manca l'indicazione del target delle risorse umane e finanziarie previste ed effettivamente impiegate. Manca l'indicazione della struttura di riferimento e del Responsabile. Manca qualsiasi riferimento alle cause di eventuali scostamenti.



Validazione NO.

3.3. Obiettivi operativi: sono assenti tutti gli elementi già evidenziati al precedente punto con l'ulteriore rilievo negativo scaturente dalla circostanza che il metodo di valutazione basato su rilevazione esclusivamente quantitativa ha privato di rilevanza la valutazione qualitativa del risultato con la chiara conseguenza che obiettivi rilevanti - quali quelli sulla trasparenza e l'anticorruzione - i cui risultati sono pari a zero, non incidono sui risultati finali considerati ai fini dell'albero della Performance e degli obiettivi strategici. Manca qualsiasi riferimento positivo sull'efficacia dell'attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione verso l'interno e verso l'esterno.

Validazione NO.

3.4. Obiettivi individuali: Vengono indicate deroghe del vigente Sistema di misurazione riferita a due parametri di non secondaria importanza: performance organizzativa e razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse finanziarie con tendenza alla riduzione; si dà atto di valutazioni indifferenziate ed a livelli elevati con metodo deduttivo per la razionalizzazione delle risorse, e si conferisce significato importante agli esiti di indagini ed interviste poco indicative a causa della scarsa partecipazione degli stakeholders intervistati e comunque esclusivamente interni. Manca l'indicazione del risultato di ogni dipendente, manca ogni riferimento sul grado di differenziazione dei giudizi e sulle valutazioni.

Validazione NO.

4. Risorse, efficienza ed economicità: Manca nella stesura finale della Relazione approvata dal CdA, ma anche se fosse presente nei termini della prima stesura della Relazione, l'esito è negativo.

Validazione NO.

5. Pari opportunità e bilancio di genere: Mai avviata attività specifica.

Validazione NO.

6. Il processo di redazione della relazione sulla Performance

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità: Non è stato rispettato il termine del 30 giugno fissato dal D. Lgs 150/2009. Non si accenna alla fase di concertazione degli obiettivi che, peraltro, atteso il ritardo nell'approvazione del Piani 2014, verosimilmente, non c'è mai stata.

Validazione NO.

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance: viene evidenziata la permanenza delle seguenti criticità: mancanza di un sistema informativo di supporto al ciclo, poca chiarezza nella definizione dei ruoli e delle responsabilità, mancanza della mappatura dei processi, mancanza di standard di qualità, presenza di obiettivi disomogenei per rilevanza, misurabilità, orientamento al miglioramento, disomogeneità nell'assegnazione degli obiettivi, lacune di alcune formule previste nel



sistema. Per cui diventa oltremodo difficile la comprensione del risultato altamente positivo in termini di raggiungimento degli obiettivi strategici se le azioni per il raggiungimento degli obiettivi individuali si sono svolte senza un sistema informativo di supporto che consenta la rilevazione oggettiva dei dati e delle informazioni e la esclusione delle autoreferenze; in assenza della mappatura dei processi, ed in assenza di chiarezza di ruoli e responsabilità. E gli obiettivi stessi sono stati disomogenei per rilevanza, misurabilità ed orientamento al miglioramento. Inoltre per come chiaramente evidenziato in più circostanze gli obiettivi spesso si confondono con le attività istituzionali.

Validazione NO.

Allegato 2 tabella obiettivi strategici:

Va bene. Validazione SI.

Allegato 3 tabella documenti del ciclo di gestione della performance:

Va bene. Validazione SI.

Allegato 4 Tabelle sulla valutazione individuale:

Non è completa, ma si limita solo ai Dirigenti ed ai Responsabili di struttura; è assolutamente assente qualsiasi forma di differenziazione.

Validazione NO.

Per tutto quanto sopra descritto, dettagliato e motivato
il Nucleo di Valutazione Interna - Organismo Indipendente di Valutazione:

NON VALIDA LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2014

Il presente documento è inviato dall'OIV alla propria Amministrazione (e per conoscenza alla Commissione ANAC) per gli atti dovuti.

3) Varie ed eventuali.

Il Nucleo invita la dott.ssa Tortorella a rientrare.

Il Coordinatore, rilevato che non ci sono ulteriori punti di discussione, alle ore 11:40 dichiara chiusa la seduta.

Il Segretario verbalizzante
(dott.ssa Maria TORTORELLA)

Il Coordinatore
(prof. Francesco CARDULLO)