



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

***Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della
valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (ex art.
14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/09)***

Estratto

dalla Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione
Anno 2016 – Istruttoria

NOTA: Questo documento è impostato nella forma di “estratto dalla Relazione annuale del Nucleo 2016” sulla base di quanto indicato nelle LINEE GUIDA 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, che si riporta di seguito: “[...] **4. Finalità e contenuti della Relazione:** [...] *A quest’insieme di attività, riguardante la valutazione del sistema di Assicurazione della Qualità di ateneo, si aggiunge poi la parte della Relazione relativa all’attività di OIV in capo ai NdV. In base alle Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (ex art. 14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/09) è parte integrante della Relazione annuale dei NdV, secondo le indicazioni della sezione II delle presenti linee guida. [...]*

Omissis [...]

SEZIONE B – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (di seguito NVA) ha tenuto conto in primo luogo della “Relazione sulla performance 2015” e dei relativi allegati inviati dall’Ateneo in vista del passaggio di approvazione in Senato Accademico, ha tenuto conto inoltre della documentazione presente nel sito internet istituzionale dell’Università di Camerino (www.unicam.it), sezione denominata “Amministrazione trasparente”, in particolare dei seguenti documenti:

- Programmazione triennale 2013-15.
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- Piano della Performance 2016-18.

Il Nucleo, nel rispetto dell’autonomia e indipendenza gestionale dell’Ateneo e della specifica e peculiare impostazione del modello organizzativo UNICAM, in coerenza con le linee guida e le indicazioni ANVUR, svolge un’attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e sull’integrità dei controlli interni.

1 - Analisi degli strumenti di monitoraggio e valutazione adottati e dei risultati raggiunti da UNICAM

Sulla base dell’impostazione data al piano della performance e più in generale al sistema di monitoraggio e misurazione della performance, questo punto della relazione sulla performance 2015 è articolato in quattro ambiti:

- A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO);*
- A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE*
- B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE*
- B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO*

Per ognuno di questi sono stati individuati strumenti ritenuti idonei al monitoraggio dei risultati in relazione agli obiettivi previsti nel piano della performance.

A1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE ACCADEMICHE (SCUOLE DI ATENEO)

A1.1 - Strumenti attivati

Per l’analisi complessiva della performance e la conseguente attribuzione del budget 2015 alle singole strutture vengono utilizzati gli indicatori adottati con il piano della performance 2013-15 ed illustrati nelle linee guida allegate allo stesso documento.

Sulla base delle criticità già segnalate nella relazione relativa all’anno 2014, che riguardavano essenzialmente la capacità del sistema di monitoraggio interno nel replicare il modello MIUR, basato sui dati di tutte le Università, e reperire i dati necessari alla valutazione delle prestazioni delle Scuole l’Ateneo ha adottato nuovi indicatori (quelli suggeriti nel sistema AVA-ANVUR di accreditamento) mantenendo la logica di fondo, quella cioè dell’attribuzione premiale delle risorse basata sulle prestazioni fornite dalla struttura e sul grado di miglioramento riscontrato

La logica adottata per l’adozione di questi indicatori è quella dell’applicazione all’interno dell’Ateneo dei criteri del sistema di Assicurazione Qualità AVA-ANVUR, suggeriti dall’Agenzia e sulla base dei quali la stessa ANVUR monitora il sistema di Ateneo nel quadro delle procedure di Accreditamento periodico. I principali risultati ottenuti dalle Scuole nell’esercizio di valutazione 2015 sono riportati dettagliatamente nell’apposito allegato della relazione sulla performance.

A1.2 - Le criticità e i punti di forza

Si ritengono superate le criticità segnalate nella relazione relativa al 2014, che riguardavano essenzialmente la capacità del sistema di monitoraggio interno nel replicare il modello MIUR, basato sui dati di tutte le Università, e reperire i dati necessari alla valutazione delle prestazioni delle Scuole. Lo strumento di monitoraggio sul quale è basato il nuovo sistema, che consiste principalmente nella scheda di monitoraggio on-line del personale docente, fornisce ampie garanzie per una gestione efficace ed elastica nell'alimentazione dei dati necessari. Restano alcune possibili difficoltà nell'applicazione rapida delle procedure di validazione dei dati, nei casi in cui i docenti inseriscono personalmente le informazioni mediante apposita interfaccia.

I **punti di forza** di questo meccanismo sono evidentemente costituiti dalla efficace spinta a migliorare le prestazioni dei singoli e delle strutture e a fornire, da parte delle stesse, un sempre maggiore contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

A2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DOCENTE

A2.1 - Strumenti attivati

Lo strumento implementato (Scheda di monitoraggio delle prestazioni del personale docente-ricercatore) contiene le indicazioni per il monitoraggio e la valutazione delle attività, ispirandosi ai seguenti criteri:

- completezza, nel senso che il monitoraggio raccoglie informazioni che comprendono tutte le attività dei singoli in grado di produrre un beneficio diretto o indiretto all'Ateneo;
- verificabilità, nel senso che le informazioni raccolte possono essere controllate da terzi.

Per l'applicazione di questo strumento UNICAM ha messo in atto un progetto di implementazione di un sistema di rilevamento dei dati agganciato ai diversi data-base che sostengono il sistema informativo dell'Ateneo che permette la compilazione "automatica" della Scheda, che viene messa anche a disposizione del singolo docente, il quale può richiedere la correzione di eventuali imprecisioni o errori.

A2.2 - Le criticità e i punti di forza

Le criticità emerse e segnalate nella relazione 2014 dal NVA riguardavano l'aggiornamento dell'impostazione e il peso di alcuni parametri utilizzati per la misurazione delle attività. Dando seguito ai suggerimenti del NVA, l'Ateneo ha adottato una procedura periodica di messa a punto e miglioramento dei parametri, che ha portato già a due revisioni degli stessi, approvate nelle sedute del Senato Accademico di novembre 2014 e dicembre 2015.

Permangono le criticità nella gestione complessiva del sistema informatico, che è totalmente legato alle alla disponibilità ed alle competenze specialistiche del Delegato del Rettore ai "sistemi informativi e informatici per la valutazione della qualità". Si auspica una rapida individuazione di tecnici del CINFO o di altra struttura dell'Ateneo che possano condividere e/o subentrare in tale gestione e mettere quindi "a sistema" (rendendolo indipendente da una delega rettorale che, per sua natura, è temporanea) il patrimonio gestionale costituito dall'impianto del sistema di monitoraggio.

Punti di forza: Si confermano i punti di forza già evidenziati negli anni precedenti:

- la Scheda è disponibile on-line ed è progettata e realizzata per essere a disposizione di ogni docente in un apposito sito intranet dedicato, permettendo ad ognuno di monitorare la sua completezza ma anche l'efficacia della propria attività in relazione alla programmazione di ateneo;
- per alimentare la Scheda è stata implementata una banca dati completa delle attività svolte dai docenti-ricercatori, utile per il monitoraggio e il riesame delle attività dei singoli ma anche delle Scuole di Ateneo e di qualsiasi aggregazione scientifica (sezioni, gruppi di ricerca, ecc.);

- il sistema permette un impatto organizzativo secondario non trascurabile, quello cioè di accentuare l'attenzione, da parte di tutti gli operatori e soprattutto di tutti i docenti, all'aggiornamento puntuale e costante dei dati inseriti nei data-base di propria competenza (pubblicazioni, progetti, compilazione registri legati alle attività didattiche, eccetera);

B1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE TECNICO/AMMINISTRATIVE

B1.1 Strumenti attivati

La valutazione organizzativa delle prestazioni e dei risultati è, correttamente secondo il NVA, finalizzata a:

- monitorare le attività dell'Ateneo, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo indispensabile di tutte le strutture (Scuole, Aree, Uffici)
- attribuire risorse finanziarie, umane o logistiche alle strutture con logiche legate alla programmazione dell'Ateneo (anche a fini premiali);

Gli obiettivi delle strutture tecnico amministrative, attribuiti dal Direttore Generale, sono stati divisi in: 'obiettivi organizzativi del responsabile' e 'obiettivi organizzativi di efficacia/efficienza della struttura' e le schede per la valutazione dei risultati sono state strutturate coerentemente con questa impostazione, con la doppia funzione di valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali da parte del responsabile e di valutazione del buon andamento complessivo della struttura.

L'amministrazione ritiene che lo strumento sia ora ben impostato e, se utilizzato correttamente e con la dovuta tempestività, risulta molto utile al monitoraggio ed alla valutazione dei risultati.

B1.2 - Le criticità e i punti di forza

La maggiore criticità: Si conferma una evidente difficoltà nella messa a punto, in alcune strutture, degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle attività. Gli indicatori sono risultati in alcuni casi poco significativi o troppo complessi per essere correttamente monitorati.

Come punto di forza si conferma quello della progressiva implementazione di un sistema che tende alla messa a punto di un "cruscotto" per il monitoraggio dell'andamento della macchina amministrativa, che consenta di sorvegliare costantemente la situazione rispetto agli obiettivi e perciò di attuare correzioni in itinere stimolando l'applicazione di un sistema premiale efficace.

B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

B2.1 Strumenti attivati

Direttore generale e Dirigenti.

Criticità: anche per il 2015 gli obiettivi del Direttore generale e dei Dirigenti erano sintetizzati nel piano nella performance e le relative attività, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, sono state valutate dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione. Si conferma il parere già espresso nel 2014, che segnalava come sarebbe opportuno strutturare con maggiore attenzione gli obiettivi annuali e richiedere una più puntuale rendicontazione del raggiungimento degli stessi, con relativa dettagliata valutazione dei risultati ottenuti.

Responsabili delle strutture tecnico-amministrative e loro collaboratori (tutto il personale T-A).

Criticità: le schede per la valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree e dei loro collaboratori mostrano un 'appiattimento' verso l'alto dei giudizi. Malgrado l'adeguamento delle schede e della scala di valutazione apportati nel 2013 tale tendenza si è manifestata anche nel 2015.

L'esito delle valutazioni comportamentali dovrebbe essere maggiormente utilizzato come strumento per l'elaborazione di piani formativi personalizzati, con lo scopo di pianificare correttamente la crescita professionale individuale ed accrescere il contributo dei singoli al raggiungimento degli obiettivi che si pongono le strutture.

Per quanto riguarda la valutazione dei responsabili delle strutture tecnico-amministrative, la scheda utilizzata ha previsto l'integrazione dei risultati raggiunti a livello di struttura, nella parte riguardante i risultati attribuiti al responsabile, con quelli derivanti da una scheda di valutazione comportamentale, curata direttamente dal Direttore generale. La parte derivante dalla valutazione di struttura ha risentito delle criticità già segnalate per quanto riguarda la messa a punto di indicatori efficaci e di indicatori realmente rilevabili.

Punti di forza: la piena applicazione del sistema ha portato ad un deciso miglioramento della capacità dell'Amministrazione di indirizzare al meglio lo strumento dell'incentivazione del personale, portando una maggiore differenziazione dei compensi, basata sulle attività svolte e sulle effettive capacità dimostrate dai singoli.

La programmazione annuale di "azioni organizzative" nelle strutture tecnico-amministrative, introdotta nel nuovo sistema premiale concordato con le rappresentanze del personale nel 2014, ha favorito anche nel 2015 lo svolgimento di azioni volte al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture stesse ed ha contribuito al perseguimento degli obiettivi loro assegnati dall'Ateneo. Le attività svolte hanno avuto il pregio di coinvolgere la gran parte del personale, allargando il perimetro delle unità che si sono sentite parte di azioni significative, con obiettivi specifici predeterminati. I Responsabili delle strutture interessate hanno avuto a disposizione uno strumento efficace e flessibile per migliorare l'organizzazione e per riuscire a "premiare" i collaboratori sulla base di attività, anche aggiuntive alla semplice ordinaria amministrazione, svolte e valutate tenendo conto del reale grado di raggiungimento degli obiettivi e dei target prefissati.

Considerazioni generali e suggerimenti per i cicli futuri

Sembra possibile migliorare lo sforzo fatto per collegare il piano della performance con l'illustrazione dell'andamento del budget, inserendo riferimenti precisi che permettano di collegare fra loro i diversi aspetti della gestione delle attività dell'Ateneo.

Inoltre il NVA segnala che:

La "relazione sulla performance 2015" conferma il miglioramento della struttura del documento già segnalato nel 2014, soprattutto per quanto concerne l'integrazione con altri ambiti gestionali quali la trasparenza e l'anticorruzione.

Tale impostazione può ritenersi una essenziale, ma incompleta, attività di armonizzazione degli strumenti prevedibili o già in uso per la finalità di prevenzione dell'illegalità. D'altronde la stessa Relazione annuale 2015 del Responsabile Prevenzione e Corruzione afferma che la fase di monitoraggio e la mappatura dei processi inizierà a partire dall'anno 2016. Il processo è chiaramente in itinere ed impatta evidentemente sull'assetto organizzativo, sicuramente complesso, di ente.

B2 –Linee guida ANVUR sulla gestione del ciclo della performance

Anzitutto il NVA ha già valutato in modo estremamente positivo il tentativo di far fronte all'esigenza di ricondurre gli interventi di gestione del ciclo della performance (e non solo) ad un disegno unitario, collocando le diverse azioni da svolgere all'interno di una logica integrata. Sicuramente questa impostazione servirà ad ottenere effetti di semplificazione e alleggerimento degli adempimenti, con



l'effetto di ricondurre la predisposizione e la trasmissione dei documenti ai soli scopi valutativi e di rendere sempre più effettivi gli strumenti di gestione del ciclo della performance negli atenei italiani.

Al contrario di quanto fatto in UNICAM, l'ANVUR non si spinge a suggerire agli atenei l'inclusione nel sistema di monitoraggio anche del personale docente-ricercatore (l'argomento è solo sfiorato). Sembra una questione da affrontare, in quanto è evidente che in un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività dell'Ateneo non è possibile prescindere dalle prestazioni, anche individuali, dei docenti-ricercatori.

Omissis [...]

Camerino, 28 giugno 2016

Il Presidente del NVA