

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità e degli strumenti utilizzati per i controlli interni

Anno 2014

Il presente documento contiene la valutazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D.Lgs. n. 150/2009.

Premessa

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (di seguito NVA), nella propria attività di analisi per la redazione della presente relazione, ha tenuto conto in primo luogo della "relazione sulla performance 2014" e dei relativi allegati, ha tenuto conto inoltre della documentazione presente nel sito Internet istituzionale dell'Università di Camerino, sezione denominata "Amministrazione trasparente", in particolare dei seguenti documenti:

- Programmazione triennale 2012-14
- Sistema e il processo di Misurazione e Valutazione della Performance
- Piano della Performance 2012-14.

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 CIVIT-ANAC/ANVUR, svolge con questa relazione un'attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e sull'integrità dei controlli interni.

Nella stesura di questa relazione il NVA sintetizza gli esiti del proprio lavoro di monitoraggio dell'applicazione del ciclo di gestione della performance ed evidenzia le eventuali criticità e punti di forza individuati, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.



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 2014 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 2014 alle singole strutture sono stati utilizzati gli indicatori adottati con il piano della performance 2012-14 ed illustrati nell'Allegato 1 della relazione sulla performance: *Report sulla performance delle strutture e del personale T-A*.

La logica adottata per l'adozione di questi indicatori è quella dell'utilizzo all'interno dell'Ateneo dei criteri del sistema premiale utilizzato dal MIUR per il sistema universitario nazionale, sulla base dei quali lo stesso Ministero assegna le risorse all'Ateneo nel quadro dell'FFO e della programmazione triennale. I risultati ottenuti dalle Scuole nell'esercizio di valutazione 2013 ed il meccanismo con cui sono state attribuite le quote di budget sono riportati dettagliatamente nello stesso Allegato 1 sopra richiamato.

A1.2 - Le criticità e i punti di forza

Si sono confermate le criticità già segnalate nella relazione relativa all'anno 2013, 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, considerato anche il fatto che il MIUR ha già rimodulato i propri indicatori per l'attribuzione dell'FFO e che tali rimodulazioni si succedono con frequenza. Il NVA ha preso comunque atto del fatto che nel piano della performance 2014-16 l'Ateneo ha recepito questa indicazione, adottando nuovi indicatori (quelli suggeriti nel sistema AVA-ANVUR di accreditamento) e mantenendo la logica di fondo, quella cioè dell'attribuzione premiale delle risorse basata sulle prestazioni fornite dalla strutture e sul miglioramento delle stesse.

I punti di forza di questo meccanismo sono evidentemente costituiti dalla efficace spinta a migliorare le prestazioni delle singole 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

UNICAM si è dotata di un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività del singolo docente/ricercatore in coerenza con la Carta Europea dei Ricercatori e le raccomandazioni della Commissione Europea dell'11.03.2005

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 due 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 2013 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.

Restano delle criticità nella gestione complessiva del sistema informatico, che attualmente appare troppo legato, anche nella gestione ordinaria, alle competenze specialistiche del Delegato del Rettore "ai sistemi informativi e informatici per la valutazione della qualità". Si auspica una rapida individuazione dei tecnici del CINFO o di altra struttura dell'Ateneo che possano condividere e subentrare in tale gestione e mettere quindi "a sistema" il patrimonio gestionale costituito dall'impianto del sistema di monitoraggio.

Punti di forza:

- la Scheda è disponibile on-line ed è progettata e realizzata per essere a disposizione di ogni docente in un apposito sito intranet dedicato, che permette ad ognuno di monitorare l'efficacia della propria attività;
- 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;
- la scheda è stata già utilizzata per l'attribuzione di incentivi diretti al personale docente e sarà utilizzata anche per la valutazione delle attività delle Scuole (nuovi indicatori contenuti nel piano triennale della performance 2014-16).



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);

Come già segnalato nelle precedenti relazioni, si sono evidenziate difficoltà nella gestione e reperimento dei dati relativi al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi. La causa è da attribuirsi alla ancora imperfetta capacità di messa a punto degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle attività svolte. Gli indicatori, e i relativi target, sono stati inoltre soppesati con scarsa consapevolezza da parte di alcuni responsabili di struttura, sicché in alcuni casi sono risultati non significativi rispetto alle attività effettivamente svolte, mentre in altri casi si sono rivelati troppo complessi, provocando un dispendio di energie eccessivo per la loro misurazione ed un forte ritardo nella verifica dei risultati raggiunti.

Il Nucleo ha apprezzato pertanto la scelta della Direzione generale, che ha avviato un'azione di formazione e sensibilizzazione rivolta ai responsabili delle strutture T-A. Tale azione si è però purtroppo protratta per tutto il primo semestre dell'anno 2013 determinando lo slittamento dell'attribuzione degli obiettivi per lo stesso anno, con la conseguenza di dover impostare obiettivi e target direttamente per il biennio 2013-2014 (vedi piano triennale della performance 2014-16), facendo slittare la verifica dei risultati ai primi mesi del 2015.

Gli obiettivi delle strutture tecnico amministrative, attribuiti dal Direttore Generale, sono stati comunque 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 degli obiettivi annuali del responsabile e di valutazione del buon andamento complessivo della struttura.

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

B2.2 - Le criticità e i punti di forza

La maggiore criticità (come già per l'anno 2012 e 2013) è stato il deficit di 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 consente valutazioni e correzioni in itinere e che, grazie al suo riferirsi ai risultati ottenuti all'interno delle singole Aree, permette anche di applicare un sistema premiale efficace.



B2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

B2.1 Strumenti attivati

Direttore generale e Dirigenti.

Criticità: anche per il 2014 gli obiettivi del Direttore generale e dei Dirigenti erano sintetizzati nel piano nella performance e la sua attività, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, è stata valutata dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione. Si ritiene che la procedura sia corretta, ma si ritiene che servirebbe una maggiore strutturazione iniziale degli obiettivi annuali ed 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 sono state impostate con le logiche del "sistema competenze" adottato dall'Ateneo. I risultati delle valutazioni individuali 2012 e 2013 avevano mostrato un anomalo 'appiattimento' verso l'alto dei giudizi, malgrado l'adeguamento delle schede e della scala di valutazione apportato nel 2013 tale tendenza si è manifestata anche nel 2014. Sarebbe opportuno cercare di individuare se il problema sia da ricercare nella formulazione degli indicatori o nella scarsa capacità e/o attenzione dei responsabili nella fase di attribuzione dei giudizi.

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

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 lo svolgimento di azioni volte al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle strutture stesse ed ha contribuito al perseguimento degli obiettivi assegnati dall'Ateneo alle stesse strutture. 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 raggiungimento (o meno) degli obiettivi e dei target prefissati.

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 e target efficaci e 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 un incremento complessivo ma anche una maggiore differenziazione dei compensi, basata sulle attività svolte e sulle effettive capacità dimostrate dai singoli.



2. Considerazioni generali e suggerimenti per il ciclo 2015

- A) Le tempistiche previste nel Piano della performance non sono state pienamente rispettate. Ciò è ancora giustificabile solo alla luce del carattere fortemente innovativo e sperimentale degli strumenti messi in campo da UNICAM ed al ritardo che questa innovazione ha provocato nella loro applicazione. Per la valutazione delle attività 2015 si auspica e si ritiene possibile ottenere un maggiore rispetto delle tempistiche prestabilite.
- B) Quanto auspicato al punto precedente sarà sicuramente possibile attuando da subito le azioni necessarie per la messa a punto degli strumenti di monitoraggio. Si suggerisce quindi di accelerare l'individuazione e la calibrazione degli obiettivi e degli indicatori per le Aree Amministrative, attuando una logica che permetta di fare il meglio possibile nei tempi previsti, senza indulgere in rinvii.
- C) Sembra possibile migliorare lo sforzo fatto per collegare l'illustrazione dell'andamento del budget al resto della descrizione, inserendo riferimenti precisi che permettano di collegarlo alle varie fasi della gestione delle attività dell'Ateneo.

Inoltre il NVA segnala che:

La "relazione sulla performance 2014" evidenzia un evidente e riuscito miglioramento della struttura del documento, soprattutto per quanto concerne l'integrazione con altri ambiti gestionali quali la trasparenza e l'anticorruzione. Si suggerisce per il 2015 di continuare in questo esercizio di integrazione, mirando contestualmente a rendere il documento sempre più adatto e fruibile anche da tutti gli "stakeholder".

3. Atti successivi per la validazione della Relazione sulla performance

Una volta approvata dagli Organi di Governo dell'Ateneo la Relazione sulla performance è stata inviata al NVA per la **validazione**.

Tale atto costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*. La validazione è infatti l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione.

La validazione da parte del NVA/OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della *performance* con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti;
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

L'oggetto della validazione da parte del NVA si è articolato in più ambiti: il primo ambito riguarda la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo N° 150/2009 e alle indicazioni contenute nelle delibere CIVIT (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione); il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione; il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto 150/2009).



Il NVA dell'Università di Camerino, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D.Lgs.n. 150/2009 e successive delibere n.4/2012, n.5/2012, ha validato la Relazione sulla performance 2014 e comunicato l'esito di tale esercizio a Rettore, Direttore Generale e per conoscenza all'ANVUR in data 28 ottobre 2015.

4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g), del D. Lgs. n. 150/2009, presa visione dell'attività e della relazione fornita dal Responsabile della Trasparenza dell'Ateneo, ha acquisito tutti gli elementi di rilievo che emergono dal sistema di funzionamento complessivo ed ha apprezzato lo sforzo compiuto dall'Ateneo nell'accelerare i processi necessari ad una corretta ed efficace applicazione della normativa.

In merito ai requisiti di trasparenza e anticorruzione richiesti dalla legge il Nucleo ne ha attestato il rispetto (Attestazione del 16 gennaio 2015) ed ha invitato l'Ateneo a perfezionare i pochi ambiti residui, emersi nel corso della verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, con gli opportuni aggiornamenti e integrazioni.

Camerino, Aprile 2016

Il Presidente del NVA