



Validazione della Relazione sulla performance 2014

1. Quadro di riferimento

Il contesto normativo di riferimento ha subito in questi anni profonde modifiche, ultima delle quali il passaggio di competenze in materia di valutazione delle attività amministrative delle Università all'Agenda Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), avvenuto con il Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia in seguito convertito dalla Legge n. 98/2013. L'Agenda, che svolge la valutazione del ciclo della performance in conformità ai poteri di indirizzo attribuiti alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) dal D. Lgs. n. 150/2009, nel luglio 2015 ha emanato le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", e, in attesa dell'emanazione di successivi atti, ha invitato gli enti e gli organismi interessati a continuare ad attenersi alle linee guida tracciate dalla Commissione, trasformata nel frattempo in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) con l'approvazione della Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

Il quadro qui brevemente riassunto rende ancora non chiare, dal punto di vista procedurale e documentale, alcune modalità di esercitazione dei compiti assegnati ai Nuclei di valutazione delle università in materia di valutazione del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Nucleo di valutazione dell'Università degli Studi di Siena, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. n. 150/2009, è chiamato a prendere in esame e validare la "Relazione sulla performance anno 2014", approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2015 e trasmessa al Nucleo in data 4 agosto 2015.

La validazione da parte del Nucleo di valutazione, in base all'art. 14 comma 6 del D. Lgs. 150/2009, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla performance predisposta dall'organo di

indirizzo politico amministrativo e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del succitato Decreto legislativo.

Le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" pubblicate da ANVUR hanno ribadito che i Nuclei sono tenuti, nella validazione della Relazione sulla performance, a una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dall'Ateneo.

Quanto alle modalità di validazione, ANVUR affida ai Nuclei la scelta delle modalità da seguire, riservandosi di proporre in futuro un format standard di validazione, anche tenuto conto dei documenti pervenuti a conclusione di questo primo anno sperimentale.

Il Nucleo di valutazione dell'Università di Siena, nominato con D.R. n. 1416/2015 del 2 ottobre 2015 e insediato in data 23 ottobre 2015, ritiene, in mancanza di successive indicazioni tecniche fornite da ANVUR, di procedere all'attività di validazione secondo quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 6/2012 e successivi aggiornamenti¹, considerando i format ("Allegato A: Sintesi della carte di lavoro" e "Allegato B: Documento di validazione") previsti dalla Delibera come allegati alla presente Relazione.

2. Analisi del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università degli Studi di Siena

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014-2016" dell'Università degli Studi di Siena è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 novembre 2014. Il Nucleo di valutazione apprezza lo sforzo che ha portato alla definizione e alla adozione di tale strumento, in cui sono individuati, come previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, "le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance". Il Nucleo ritiene utile segnalare in questa sede all'amministrazione i seguenti aspetti, evidenziati dalla lettura del documento alla luce della Relazione sulla performance 2014:

- la scala utilizzata per la rappresentazione dei livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale/Amministrativo (§ 7.3, pag. 9) è a 5 valori a differenza di

¹ "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009". La Commissione ha successivamente, nella seduta del 04/07/2013, modificato l'Allegato A "Tenuta e redazione delle carte di lavoro". Le modifiche hanno riguardato lo schema "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" contenuto a pag. 7 dell'Allegato A.

quella poi presentata nella Relazione sulla performance 2014 (§ 3.4.1, pag. 42), che ne utilizza solo 3;

- la stessa scala fa riferimento alla valutazione degli obiettivi basata su criteri prevalentemente qualitativi e non è presente una griglia corrispondente per quelli quantitativi. Si richiede, a tal proposito, una maggiore precisazione nella definizione dei range dei parametri di valutazione delle performance relativamente agli obiettivi espressi in termini quantitativi;
- nella definizione dell'obiettivo b1) *Performance complessiva delle strutture amministrativo gestionali d'Ateneo* (§ 7.3, pag. 12), l'introduzione del fattore di ponderazione individuato (n. di personale disponibile al 1 gennaio) potrebbe dare origine a valutazioni potenzialmente "fuorvianti". L'attribuzione di una ponderazione maggiore ai CdR con un maggior numero di personale potrebbe cozzare con una logica di efficienza laddove, a parità di performance realizzata, l'uso di un numero inferiore di risorse personali sarebbe invece da porre in maggior risalto. La ponderazione potrebbe, invece, essere legata al peso dei progetti promossi dalle strutture, alla loro valenza strategica. Si suggerisce, quindi, una riparametrizzazione che vada nell'ottica del risultato da raggiungere e non della potenzialità di risorse disponibili dai CdR;
- il modello di valutazione degli obiettivi specifici della Direzione Amministrativa/Generale (§ 7.3, pagg. 13-14) prevede criteri di misurazione diversi a seconda dell'obiettivo (livelli di raggiungimento degli obiettivi). È auspicabile che la differenziazione sia data solamente dal peso assegnato a ogni obiettivo;
- il modello di attribuzione del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (§ 7.3, pag. 14) prevede in fase di valutazione una compensazione, tra le diverse performance da realizzare, solamente verso l'alto (120) e non verso il basso. Si suggerisce di prevedere anche valori negativi, utili comunque a promuovere azioni di miglioramento e, quindi, di recupero di situazioni proiettate verso una performance negativa;
- il sistema di valutazione della performance dei Dirigenti (§ 7.4, pag. 15) prevede l'assegnazione di "obiettivi individuali/di area". Per consentire una migliore valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, come prevista dal D. Lgs. 150/2009, si richiede una maggiore precisione nella definizione delle performance individuali e di quelle di area o del centro/i di cui i Dirigenti sono responsabili ed in particolare dei pesi attribuiti alle performance individuali ed a quelle di area rispetto alla valutazione complessiva;

- i criteri per l'espressione del giudizio complessivo sulla prestazione dei Dirigenti (§ 7.4, pag. 15) non risultano chiaramente allineati con gli elementi identificati in apertura di paragrafo per la valutazione (a, b, c);
- il Sistema prevede che l'attività di monitoraggio della performance dei Dirigenti (§ 7.4, pag. 16) venga svolta periodicamente. Il Nucleo ritiene necessario definire in modo più puntuale la procedura specificando tempi, soggetti e metodologie da adottare per l'attività di monitoraggio in corso d'anno. Tale monitoraggio dovrebbe prendere in considerazione anche gli andamenti temporali degli indicatori, al fine di poter porre in essere eventuali azioni correttive sia sul fronte della programmazione che su quello operativo.

Più in generale, il Nucleo di valutazione, ribadendo l'apprezzamento per il proficuo lavoro sinora svolto dall'Ateneo, ritiene che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014-2016" possa essere in futuro migliorato, secondo una logica di maggiore sistematicità e linearità delle proposizioni.

3. Analisi della Relazione sulla performance 2014 e valutazione della Direzione Amministrativa/Generale

3.1 Valutazione della Relazione sulla performance

Il "Sistema di misurazione e valutazione 2014-16" ricorda che il Direttore Generale/Amministrativo è il valutatore di tutti i Dirigenti, nonché delle funzioni poste direttamente in staff alla sua struttura, e che ai Dirigenti spetta la valutazione dei Capi Divisione e dei Responsabili delle funzioni di staff, nonché la validazione delle valutazioni effettuate da questi ultimi.

I risultati ottenuti dall'unico Dirigente di 2° fascia presente in Ateneo, e dalle strutture organizzative di I° e II° livello afferenti all'Area di sua diretta responsabilità, risultano dalla Relazione essere stati rendicontati nelle singole relazioni da questi indirizzate al Direttore Generale. In tali relazioni devono essere evidenziati le attività svolte, i risultati ottenuti, le criticità riscontrate e le proposte per il miglioramento.

La valutazione da parte del Direttore Generale è stata formulata in base ai criteri e alle modalità riportati nel Sistema tramite la compilazione della "Scheda Valutazione competenze Dirigenti" e della "Scheda Risultati" (all. A e C) e i risultati definitivi del processo di valutazione sono confluiti nella "Scheda di sintesi" (all. D), trasmessa al Nucleo di valutazione in data 03.11.2015 ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2014.

Il raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati alle unità organizzative di I° e di II° livello in seguito all'adozione del Piano della performance 2014-2016 nel novembre 2014 è stato rendicontato nelle relazioni compilate dai responsabili di struttura e verificati a campione dalla Direzione Generale. La Relazione riporta valori di performance oscillanti tra il 71% e il 100%, con una performance media pari a 97,43%.

Il Nucleo prende atto di tale valutazione, constatando nel contempo l'assenza della documentazione necessaria alle opportune e dovute verifiche, malgrado la formale richiesta inoltrata in tal senso all'amministrazione a mezzo dell'ufficio di supporto.

La valutazione del Personale di categoria B, C e D per il biennio 2014-2015 prendeva in considerazione i soli risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi, condotta tramite le schede E, F, G e H allegate al Sistema, che hanno rappresentato la base di riferimento per l'assegnazione dell'incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 88, comma 2, lettera d) del CCNL di Comparto 2006-2009, e di un terzo dell'indennità di responsabilità al personale di categoria D responsabile di posizione organizzativa di cui all'art. 91, comma 4 del medesimo CCNL. La corresponsione delle suddette parti di retribuzione accessoria è vincolata al raggiungimento di punteggi di soglia nelle relative schede di valutazione, rispettivamente fissati a 12 per la categoria B, 18 per la categoria C, 21 per la categoria D e 24 per la categoria D titolare di posizione organizzativa.

I risultati di tale valutazione dei comportamenti organizzativi non sono riportati nella Relazione, al pari dei criteri utilizzati per la valutazione delle posizioni organizzative adottato dall'Ateneo a partire dalla metodologia Everest (§ 7.7, pagg. 20/21 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance").

Relativamente a questo ultimo punto, il Nucleo auspica per il prossimo futuro la messa a disposizione di un più puntuale supporto informativo sulle valutazioni svolte ai vari livelli al fine di permettere direttamente a tale organismo una verifica, benché a campione, delle valutazioni effettuate a tutti i diversi livelli organizzativi.

In proposito all'elenco degli indicatori di efficienza ed efficacia (par. 4.2 della Relazione), il Nucleo ritiene necessario che si includano anche indicatori relativi alle pari opportunità e al bilancio di genere nonché alla disabilità e DSA, trattandosi di parti rilevanti della strategia di Ateneo. Inoltre, suggerisce all'Ateneo di integrare gli indicatori di efficacia ed efficienza attualmente previsti con

indicatori di Ateneo tratti da provvedimenti ministeriali (quota premiale FFO, Fondo Giovani, Programmazione Triennale) o strumentali agli esercizi di valutazione ANVUR (AVA, VQR).

3.2 Valutazione della Direzione Amministrativa/Generale

Nella Relazione annuale sulla performance l'Ateneo è chiamato a evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, "i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato", come previsto dall'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009.

Lo Statuto dell'Università di Siena, all'art. 48, comma 3, prevede che il Direttore Generale presenti annualmente al Consiglio di Amministrazione "una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, cui sono allegate le relazioni dei singoli responsabili dei servizi e delle strutture decentrate". L'Ateneo, ritenendo che le due previsioni normative insistano sullo stesso oggetto e in un'ottica di semplificazione, precisa nelle "Note introduttive" alla "Relazione sulla performance 2014" che tale Relazione risponde anche alle necessità individuate dallo Statuto e che alla Relazione non vengono allegate le relazioni dei singoli responsabili dei servizi e delle strutture decentrate, il cui concorso all'economia della Relazione verrà stabilito d'ora in poi dal Direttore Generale. Avendo l'Ateneo adottato questa linea, il Nucleo di valutazione è chiamato in questa sede, oltre alla validazione della Relazione sulla performance 2014, alla valutazione della Direzione Amministrativa/Generale.

L'art. 14 comma 4 lettera e) del D. Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, che il Nucleo di valutazione proponga all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del suddetto Decreto legislativo.

La Legge n. 240/2010, all'art. 2, comma 1, lettera r), attribuisce, più in generale, al Nucleo, tra gli altri compiti, "le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale", in raccordo con l'attività dell'ANVUR, come riportato anche nel "Sistema di misurazione e valutazione 2014-16" dell'Ateneo.

Il "Sistema di misurazione e valutazione 2014-16" e il "Piano della performance 2014-2016" dell'Ateneo sono stati approvati nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 21 novembre 2014. In seguito alla loro adozione, i Responsabili degli uffici e dei servizi dell'Ateneo sono stati

chiamati, con circolare Rep. n. 150/2014 a firma del Direttore Amministrativo pro-tempore, a individuare gli obiettivi programmati per il 2014 nel novembre 2014 e la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata dagli stessi nel gennaio 2015.

Al riguardo il Nucleo, fermo restando il convinto apprezzamento per i consistenti avanzamenti compiuti dall'Ateneo sul fronte di una sempre più puntuale valutazione della propria performance, non può esimersi dal segnalare la necessità di arrivare ad una più coerente assegnazione, dal punto di vista temporale, degli obiettivi rispetto alla scadenza della relativa rendicontazione. Ciò anche per favorire il monitoraggio in corso d'anno delle attività e delle conseguenti performance, al fine di poter porre in essere eventuali azioni correttive.

Il paragrafo 3.4.1 (pp. 41/43) della Relazione sulla performance 2014 è dedicato a "Obiettivi e risultati della Direzione Generale" e riporta i target fissati per il 2014 e la valutazione dei risultati raggiunti, "in base al Sistema di misurazione e valutazione adottato". Per il biennio 2014/2015 tale documento prevede che la performance del Direttore Generale/Amministrativo venga valutata in relazione ai seguenti aspetti:

- a) 60% risultati su obiettivi gestionali specifici;
- b) 20% performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali d'Ateneo;
- c) 20% risultati su obiettivi generali di Ateneo.

Per il 2014 al Direttore Generale/Amministrativo sono stati assegnati i seguenti 6 obiettivi (3 per la tipologia a), 1 per la tipologia b) e 2 per la tipologia c)).

Per ciascun obiettivo sono stati definiti i relativi pesi, come riportato nella tabella seguente, e i livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi (Apprezzabile, Target, Eccellenza):

Obiettivo	Peso %
Affidamento a terzi della gestione della foresteria - Centro congressi Certosa di Pontignano	10
Bilancio unico d'Ateneo d'esercizio (Conto economico, Stato patrimoniale e Rendiconto finanziario)	20
Miglioramento del clima aziendale	30
Performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali d'Ateneo	20
Valore del Patrimonio netto	10
Miglioramento dell'Indicatore di sostenibilità economico finanziaria	10

4. Conclusioni

Il Nucleo di valutazione, al termine della propria analisi e dopo averne verificata la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo, valida la "Relazione sulla performance 2014".

La documentazione del processo di validazione è conservata in formato elettronico nell'archivio del Servizio di supporto al Nucleo di valutazione.

Allegati

Allegato A - Sezione di sintesi delle carte di lavoro

Allegato B - Documento di validazione

Siena, 6 novembre 2015