



Università di Macerata **Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione**

Seconda sezione - Valutazione della performance

Introduzione

Nella presente sezione il Nucleo di Valutazione (NdV) espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università di Macerata nell'ambito del Ciclo della *performance*, ponendo in evidenza, in particolare i punti di forza e di debolezza del sistema nel suo complesso.

Si tratta di un obbligo derivante dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09 che prevede come il NdV (nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione) abbia il compito di monitorare "il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora[re] una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi", adempimento che viene incluso nell'elaborazione della Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevista dalla Lg. 370/99 (art. 1) come indicato dall'ANVUR che "spinta dai principi di integrazione e semplificazione, già a partire dall'anno 2015 ha richiesto di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV"¹.

Il D.Lgs. 150/09 rappresenta un passaggio normativo che inquadra il ruolo del NdV nel sistema della performance, da non limitarsi al ciclo della performance in senso stretto, ma al più ampio sistema dei controlli e della trasparenza, si pone in raccordo con le previsioni della Lg. 240/2010, con particolare riferimento all'art. 2, c. 1, lett. r) che attribuisce al NdV, tra le altre, la promozione nelle Università del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Con riferimento a detto obbligo, che deve contenere (per le sole università statali) una sezione sulla performance, l'ANVUR ha emanato in data 13 giugno 2017 una versione aggiornata delle "Linee Guida 2017 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" che dedicano ampio spazio al tema della performance, cui è dedicata una sezione della Relazione Annuale, chiedendo ai Nuclei di approfondire le seguenti tematiche:

1. riscontri sulla gestione del ciclo di performance;
2. informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance;
3. suggerimenti in vista dei cicli successivi.

Per ciascuna tematica le Linee Guida approfondiscono specifiche informazioni relative alla documentazione, al processo o ai soggetti del ciclo della performance

¹ ANVUR, LINEE GUIDA 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, aprile 2016



che, in coerenza con le Linee Guida ANVUR del luglio 2015 sulla gestione della performance, deve essere sempre più connesso ed integrato con gli altri cicli della gestione, vale a dire, ciclo strategico, ciclo economico-finanziario, trasparenza e anticorruzione

Basandosi sulle Linee Guida ANVUR del 13 giugno 2017 quale indice si pongono in evidenza, nei paragrafi a seguire, i punti di forza e di miglioramento del ciclo della performance dell'Università di Macerata, il tutto con un approccio criticamente costruttivo, nell'ottica della massimizzazione della collaborazione con i portatori di interesse interni ed esterni all'Ateneo.

Il NdV, nel corso del processo di analisi:

- ha fatto riferimento ai criteri elaborati da ANVUR nel documento “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane” del luglio 2015;
- ha analizzato il Piano Strategico 2013-2018 dell'Università di Macerata e il Bilancio Unico di Ateneo 2016;
- ha approfondito i contenuti del Piano Integrato 2016-2018 approvato dal CdA il 29 gennaio 2016 e la connessa Relazione sulla Performance, approvata dal CdA il 26/05/2017 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella riunione del 15/06/2017;
- ha preso in considerazione il cd. “Aggiornamento 2017 del Piano Integrato 2016-2018” approvato dal CdA in data 27 gennaio 2017
- ha analizzato i verbali delle riunioni del NdV tenutesi nel corso del 2016.

1. Riscontri sulla gestione del ciclo di performance

Stato dell'integrazione delle pianificazioni (strategica, performance, economico-finanziaria, trasparenza e anticorruzione)

In tema di connessione tra performance e programmazione strategica, il Piano integrato 2016-2018 dichiara come “il Piano delle Performance dell'Università ha come importante presupposto il Piano strategico dell'Università di Macerata 2013-2018 approvato dagli organi di Ateneo a settembre 2013. Tale documento - risultato di un lavoro corale, interno ed esterno all'Ateneo - ha raccolto e condiviso le analisi e le scelte strategiche di medio periodo, con l'obiettivo di tracciare un percorso credibile per il consolidamento qualitativo dell'Università nel segno della specializzazione e dell'umanesimo che innova”.

Il citato Piano Strategico 2013-2018 prevede sei aree strategiche che vengono definite “prospettive” e, in particolare si ritrovano:

- la prospettiva generale/trasversale;
- la prospettiva della ricerca;





- la prospettiva della didattica e dei servizi;
- la prospettiva del territorio;
- la prospettiva dell'organizzazione/amministrazione;
- la prospettiva della governance.

Ciascuna di queste sei prospettive è declinata nel Piano Strategico in uno o più obiettivi che, a loro volta, trovano declinazione in diverse strategie.

Tali strategie costituiscono il livello di raccordo tra il Piano Strategico 2013-2018 e il Piano Integrato 2016-2018 che contribuisce poi a declinare tali strategie in obiettivi operativi, anche se non tutti gli obiettivi strategici hanno una declinazione in termini di obiettivi operativi.

Con riferimento all'integrazione tra performance e ciclo di bilancio il Piano Integrato descrive come strettamente correlati i due sistemi. Spiegando poi che un contributo importante allo scopo sia pervenuto "con l'adozione del bilancio unico di ateneo di previsione annuale autorizzatorio e dal 2015 della contabilità economico-patrimoniale". La contabilità economico patrimoniale, nei fatti, è stata definita come sistema idoneo a "rappresentare un collegamento più funzionale tra i due cicli".

Si prevede, a tal proposito, che "entro il triennio" potrà essere messa in atto "la completa integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio [...] con l'implementazione di un sistema di controllo di gestione (con l'individuazione di specifici centri di costo) e la messa a regime del processo di budgeting" grazie a cui "sarà possibile avviare l'impostazione della pianificazione in una logica di budget che consentirà, una volta agganciati gli obiettivi strategici da un lato alle missioni e ai programmi e, dall'altro, alle strutture, di associare le risorse (comprese quelle relative al personale e di carattere generale) agli obiettivi operativi in maniera più puntuale e tempestiva"

Per quanto riguarda, infine, la connessione con la trasparenza e l'anticorruzione, essa potrebbe trovare spunti di miglioramento, soprattutto in ragione delle previsioni del D.Lgs. 97/2016 (successivo alla definizione del Piano Integrato 2016-2018) che prevede la valorizzazione di obiettivi di performance connessi alla trasparenza amministrativa.

Nonostante ciò l'Ateneo ha messo in luce una forte propensione alla trasparenza amministrativa, anche andando oltre il mero obbligo normativo in ossequio alla missione della Area Strategica (cd. prospettiva) Organizzazione e Amministrazione che, tra gli altri aspetti affronta il tema della trasparenza secondo i seguenti termini: "[L'Ateneo] promuove la trasparenza, la razionalizzazione e la semplificazione dei processi per affermare un'amministrazione rivolta al risultato e non solo al mero adempimento".

Nel complesso, quindi, il grado di integrazione tra performance ed altri cicli risulta più che soddisfacente, potendo il NdV porre in evidenza solo pochi aspetti da migliorare, tra cui:





- l'opportunità a che l'Ateneo approvi in tempo utile per il Piano Integrato 2018-2020, il nuovo Piano Strategico (fermo al 2013-2018);
- la necessità che ad ogni obiettivo strategico corrispondano uno o più obiettivi operativi connessi alla performance di Ateneo o;
- la necessità di un proseguimento del percorso di integrazione per garantire la connessione con il ciclo economico-finanziario;
- l'esigenza di implementare la normativa ex D. Lgs. 97/2016 in tema di previsione di obiettivi connessi alla performance in tema di trasparenza.

Caratteristiche e criticità dell'eventuale mappatura dei processi

Con riferimento alla mappatura dei processi si segnala come il Piano Integrato presenti una mappatura schematica per macro-processi per le strutture e per i 5 Dipartimenti. Tale elencazione, tuttavia, non risulta correlata pienamente all'analisi di rischio dei processi. Tale mappatura rappresenta, comunque, una base interessante su cui, potenzialmente, nei prossimi anni potranno essere costruite ed implementate ulteriori analisi e approfondimenti. Tra questi un approfondimento che porti dai processi ai servizi erogati, sino al collegamento tra servizi e valutazione del rischio corruttivo, ma anche un collegamento tra i servizi erogati e forme di misurazione dell'output e dell'outcome a livello di performance.

Declinazione della pianificazione (con approccio integrato) presso le strutture decentrate

Ciascun obiettivo operativo è direttamente connesso, dal punto di vista strategico, agli obiettivi strategici del Piano Strategico (anche se non può dirsi il contrario) e, dal punto di vista organizzativo, è connesso alla struttura di riferimento. Per tale ragione con riferimento a tutte le strutture, siano esse decentrate o meno, è garantita la declinazione della pianificazione sino al livello dell'obiettivo operativo.

Qualità degli obiettivi di performance organizzativa inseriti nei Piani (e relativa chiarezza degli attributi con cui vengono definiti: strategico, operativo, di funzionamento, di processo, di progetto o al.)

Come emerge dall'art. 2.1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato il 29 aprile 2016, "la prima componente del modello di valutazione è quella della performance di Ateneo che è basato su un insieme di indicatori individuati dal Piano della Performance e riferibili, a loro volta, alle tre aree di azione dell'Ateneo: Didattica, Ricerca, Economico-gestionale".



Un profilo della performance di Ateneo è rappresentata dalla performance organizzativa che rappresenta il mezzo per stimolare il personale a incidere maggiormente sul raggiungimento degli obiettivi di Ateneo e valutare l'andamento dei processi più rilevanti presidiati dalle strutture.

Sempre secondo le previsioni del SMVP "per ogni struttura la definizione della performance organizzativa deve trovare un collegamento con le finalità e gli obiettivi strategici".

La misurazione della Performance organizzativa, nel ciclo 2016, non prevede tuttavia una declinazione puntuale degli obiettivi strategici. Si prendono, infatti, a riferimento non già le 6 prospettive del Piano Strategico 2016-2018, ma tre Ambiti (Didattica, Ricerca e Economico-gestionale) cui sono connessi driver di analisi che non mettono in evidenza obiettivi specifici, né target connessi

Nonostante i tre Ambiti possano in qualche modo essere ricondotti alle 6 prospettive del Piano Strategico, il NdV raccomanda che si garantisca il raccordo diretto con le aree strategiche del Piano Strategico e si elaborino obiettivi operativi in linea con le regole ANVUR di definizione dei medesimi cui corrispondano, parimenti, indicatori misurabili ed oggettivamente interpretabili per il triennio di riferimento del Piano Integrato.

È necessario parimenti che nei Piani si identifichino con chiarezza i soggetti valutati in ordine alla performance di Ateneo, con particolare riferimento agli obiettivi connessi alla Didattica e alla Ricerca.

Qualità degli sistemi di valutazione della performance individuale (sia del personale con responsabilità che di quello senza), indicando eventuali criticità nell'ancoraggio a quella organizzativa (intesa come performance delle unità organizzative responsabili)

Il livello qualitativo di definizione degli obiettivi operativi connessi alla performance individuale è soddisfacente. Si tratta di obiettivi semplici che talvolta si limitano a fare riferimento ad attività routinarie. L'indicazione in tal senso è di implementare la qualità degli obiettivi andando a fare emergere, sin dalla descrizione, il profilo di output e di outcome che si vuole misurare e che sarà oggetto dei target specifici.

Per quanto riguarda la connessione tra obiettivi specifici e strategie occorre sottolineare come essa sia garantita in modo solo parziale. Infatti si rilevano taluni obiettivi strategici del Piano Strategico 2016-2018 cui non corrisponde alcun obiettivo specifico. Sarebbe opportuno, in tal senso, garantire che a ciascun obiettivo strategico corrispondano uno o più obiettivi operativi per dare contezza dello sviluppo operativo delle strategie dell'Ateneo.





Per quanto riguarda la connessione tra obiettivi specifici e organizzazione dell'Ateneo, il NdV rileva come essa sia pienamente garantita dal raccordo costante tra centri di responsabilità e obiettivi.

A tal proposito il Nucleo di Valutazione si fa proponente di un rafforzamento della performance di Ateneo che consideri maggiormente indicatori di efficacia, efficienza ed economicità che garantiscano, una rappresentazione della performance maggiormente correlata al ciclo di bilancio, ma anche indicatori relativi alla didattica e alla ricerca che garantiscano una visione della performance a 360°.

Una rappresentazione della performance che consideri non solo le strutture organizzative ma anche ricerca, didattica e terza missione, oltre a perseguire le linee di indirizzo fornite da ANVUR a più riprese, permette di garantire una visione sistemica dell'Ateneo e non parziale, come deriverebbe dall'esclusione delle missioni universitarie.

Qualità degli indicatori utilizzati per la misurazione dei diversi tipi di obiettivi e dei target definiti

Intimamente connessa alla qualità della definizione degli obiettivi sono gli indicatori selezionati per la loro misurazione. Per quanto riguarda la performance di Ateneo ai driver di analisi (non possono essere definiti, infatti, obiettivi) è connesso un generico riferimento al miglioramento (desumibile peraltro dalla Relazione sulla performance), senza una quantificazione del target né a livello annuale né a livello pluriennale.

Una siffatta declinazione penalizza, in sede di valutazione, l'Ateneo medesimo. Infatti l'assenza di un target di riferimento (eccetto il generico miglioramento) non permette di valutare quanto realizzato in funzione degli obiettivi iniziali, penalizzando un peggioramento (anche lieve).

Si invita, quindi, l'Ateneo a connettere agli obiettivi di performance di Ateneo indicatori misurabili oggettivamente che permettano sia il controllo in itinere che il controllo a consuntivo dello stato di attuazione degli obiettivi. Con riferimento agli indicatori relativi agli obiettivi individuali, invece, si rileva come essi siano ben strutturati e misurabili anche se, occorre sottolineare come si fermino ad una visione dell'output dell'obiettivo.

Ciò che il NdV rileva come opportuno, per i prossimi cicli di programmazione, è garantire che a ciascun obiettivo corrispondano sia target annuali che target pluriennali (in ragione dell'orizzonte temporale triennale del Piano Integrato). Accanto a tale suggerimento si invita l'Ateneo ad implementare il già buon livello qualitativo degli indicatori prevedendo, per ciascun obiettivo, diversi profili di target che, ove possibile, non si fermino alla misurazione degli output previsti dall'attività, ma approfondiscano anche il livello di input (intese quali risorse



economiche, umane e strumentali necessarie al perseguimento dell'obiettivo) e l'outcome dell'attività, inteso quale impatto che l'attività genera sul contesto interno ed esterno.

Livello di partecipazione dei dipendenti (eventuali impatti sulla definizione del Piano di indagini sul benessere organizzativo o indagini simili) e di altri stakeholder (indagini di contesto o simili)

Secondo quanto esposto nel Piano Integrato 2016-2018, nella predisposizione del Piano delle performance le singole Strutture organizzative hanno formulato proposte di obiettivi operativi ritenuti maggiormente qualificanti e funzionali con riguardo alle linee strategiche di riferimento.

Tali proposte sono state valutate, coordinate e, ove necessario, modificate dalla Direzione Generale in un processo di confronto.

Per ciascun obiettivo operativo sono state, inoltre, identificate le strutture amministrative particolarmente coinvolte nell'esecuzione delle attività (sia in termini di coordinamento che di supporto) che, sempre secondo la declinazione del Piano Integrato "significa che è implicito, ove necessario il contributo da parte di più Aree o di più uffici, che essi dovranno, per le loro specifiche competenze, assicurare l'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali al conseguimento degli obiettivi".

Di partecipazione dei dipendenti si parla anche nella Relazione sulla Performance dove si individuano criteri di massima della valutazione, in particolare:

- trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- equità di trattamento;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- procedura di conciliazione in caso di contestazione, da realizzarsi in tempi certi e congrui.

Nel complesso nei documenti inerenti la performance non si dà molta evidenza di tale partecipazione. Il NdV pertanto suggerisce all'Ateneo di implementare, nei prossimi cicli, una sezione che metta in luce i diversi livelli di partecipazione (dei dipendenti ma anche dei diversi portatori di interesse) nella definizione degli obiettivi, sia di Ateneo che individuali.

Livello di condivisione del Piano con il NdV ed eventuale funzione ricoperta (parere, lettura, approvazione)

Come normativamente previsto il NdV non ha funzioni in materia di Piano Integrato anche se, nell'ottica di massimizzare la collaborazione tra organi, il CdA trasmette al NdV il Piano dopo l'approvazione. Il NdV, a tal proposito, si riserva la



facoltà di segnalare evidenze ed annotazioni finalizzate al miglioramento complessivo del sistema della performance.

Nell'ambito di tali facoltà il NdV è a ricordare come il piano Integrato rappresenti un documento triennale che, di anno in anno, rappresenta la performance pianificata in modalità temporale scalare. Questo significa che ciascun anno il Piano Integrato fornisce una programmazione relativa al triennio successivo e non rispetto allo specifico anno del triennio oggetto. Nella pratica ciò significa che il Piano Integrato approvato dal CdA il 27/01/2017 non dovrebbe denominarsi "Piano Integrato 2016-2018 - Aggiornamento 2017" ma invece denominarsi "Piano Integrato 2017-2019". La questione non è meramente formale, ma sostanziale in quanto una titolazione quale quella fornita dall'Ateneo lascia trasparire un riferimento programmatico agli anni 2017 e 2018, comportando così un adempimento monco della terza annualità di programmazione.

2. Informazioni in merito alla definizione (in corso) della Relazione sulla performance

Breve sintesi del processo che porta alla valutazione degli obiettivi previsti dal Piano Integrato 2016-18

La Relazione sulla Performance 2016 dell'Università di Macerata risulta approvata in data 26/05/2017 dal Consiglio di Amministrazione che ha provveduto a trasmetterla al Nucleo di Valutazione.

Tale relazione è frutto di un percorso che è iniziato a febbraio ed ha seguito il seguente cronoprogramma:

- Raccolta dei dati e delle informazioni, con il coinvolgimento della Direzione Generale, dell'Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione e dell'Area Ragioneria (febbraio-aprile 2017);
- Analisi e redazione del documento (aprile-maggio 2017), che ha interessato in particolar modo la Direzione Generale e l'Area Risorse Umane - Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione;
- Approvazione da parte del CdA (come visto maggio 2017), su proposta dello schema di documento da parte del Direttore Generale.

All'approvazione ed alla conseguente trasmissione al NdV è seguita la validazione (ex Lg. 150/2009) della Relazione medesima, eseguita dal NdV nella riunione del 15/06/2017.





Capacità di verifica delle autovalutazioni da parte degli uffici (disponibilità e tempestività dei dati di monitoraggio, affidabilità delle fonti ecc.)

Nella Relazione sulla Performance 2016 emerge come agli obiettivi corrispondano profili di rendicontazione analitici con riferimento a specifiche relazioni sullo stato di attuazione, a documenti e ad altre evidenze fattuali che, tra gli altri aspetti, hanno permesso al NdV di validarne l'attendibilità

Rispetto agli anni precedenti, nell'analisi della Relazione è emerso un buon livello di definizione degli obiettivi anche se il Nucleo ritiene vi siano spazi per ulteriori miglioramenti. Sono da evitare, nella fattispecie, locuzioni del tipo "attività realizzate in numero superiore al target previsto" senza ulteriore declinazione di quante e quali attività siano state realizzate, oppure generiche dichiarazioni di rispetto della tempistica (per es. "obiettivo realizzato nella primavera 2016") quando il target definiva un mese preciso.

In sostanza, se da un lato si registra un miglioramento della qualità degli obiettivi, dall'altro il NdV raccomanda ad un ulteriore miglioramento nella definizione dei target e nella descrizione dei risultati raggiunti che, allo stesso tempo, può e deve essere sintetica ma puntuale. Con riferimento specifico ai target si invita, come l'anno scorso, a non distogliere l'attenzione alla definizione di target che abbiano una dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile oggettivamente.

Presenza di elementi di contesto (esogeni ed endogeni) che sono mutati rispetto a quando fu redatto il Piano 2016-18 e che ne hanno influenzato il processo di implementazione e/o comportato la rimodulazione di obiettivi e target

Tra gli eventi che nel corso del 2016 hanno influenzato l'attuazione del Piano Integrato 2016-2018 non può tacersi la serie di eventi sismici che hanno interessato il territorio maceratese a partire dall'agosto 2016 e che hanno comportato un inevitabile rallentamento delle attività, hanno reso inagibili diverse sedi dell'Ateneo ed hanno avuto come conseguenza una necessaria ridefinizione di taluni obiettivi. A fronte di questi fatti drammatici la capacità dell'Ateneo di rispettare le scadenze del ciclo della performance e gli obiettivi prefissati in esso è stata davvero ammirevole.

Considerazione dei risultati di performance conseguiti l'anno precedente, distinguendo quelli rinvenibili nel Piano 2017-19 da quelli eventualmente non considerati

Nella Relazione sulla Performance 2016 sono stati rendicontati 83 obiettivi operativi, di questi ve ne sono 19 che vengono ripetuti per i 5 Dipartimenti, per un complessivo di 159 obiettivi.



Di questi circa il 3% (5 in tutto) sono stati oggetto di rimodulazione nel corso del 2016, 2 obiettivi (1,3%) non sono stati raggiunti in maniera totale e 13 (8,2%) non sono stati raggiunti in maniera parziale.

Degli obiettivi 2016 circa il 9,5% sono stati riproposti per il 2017. Da una verifica a campione emergono circa 15 obiettivi rendicontati nel 2016 e riproposti nel Piano Integrato relativo al 2017.

Tra questi si possono rivenire 5 differenti categorie di obiettivi:

- quelli oggetto di rimodulazione dal CdA del 2/12/2016 (2);
- quelli raggiunti parzialmente nel 2016 e riproposti nel 2017 (3);
- quelli raggiunti nel 2016 e riproposti nel 2017 con target incrementato (1);
- quelli raggiunti nel 2016 e riproposti nel 2017 identici nella forma e nella sostanza (8);
- quelli raggiunti nel 2016 e riproposti nel 2017 con target inferiore (1).

Considerazione dei risultati di natura finanziaria (bilancio consuntivo) nella valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance e impatto della COEP sulla gestione della performance

Il SMVP prevede che nella dimensione di Ateneo della performance, si dia evidenza anche alla dimensione economico-gestionale, onde garantire una stretta connessione con il ciclo di bilancio.

Questa previsione è stata rispettata tanto nel Piano Integrato 2016-18, quanto nella Relazione sulla Performance 2016 che ha previsto specifici driver di analisi, connessi al ciclo di bilancio. Si può affermare quindi che, fatte salve le implementazioni al sistema di cui ai paragrafi precedenti, nella valutazione dei risultati si tenga in debita considerazione dei risultati dei risultati economico-finanziari.

Livello di coinvolgimento dei dipendenti (e di eventuali altri stakeholder) nel processo di autovalutazione delle strutture tecniche e amministrative (rilevazione di valutazioni del superiore gerarchico o simili).

In tema di autovalutazione dell'Ateneo si devono, innanzitutto, ricordare i questionari somministrati agli studenti nell'ambito del sistema AVA finalizzati al porre in evidenza situazioni di criticità. Non si rilevano, al momento, sistemi analoghi di rilevazione rivolti al personale, docente e non.

3. In vista dei cicli successivi

Descrizione o rappresentazione grafica (da allegare) dell'organizzazione di ateneo dal punto di vista:





- i. delle strutture amministrative (Organigramma o funzionigramma);*
- ii. delle strutture di didattica e ricerca (indicando le relazioni tra Scuole, Dipartimenti, CdS ecc.);*
- iii. della distribuzione del budget (Centri di responsabilità/costo).*

Ai fini della presente sottosezione si producono in allegato i documenti ivi previsti

Suggerimenti in vista delle nuove Linee Guida della performance che l'ANVUR redigerà a termine del Piano di Lavoro sul primo ciclo integrato di gestione della performance.

Con riferimento ai suggerimenti che il NdV vuole trasmettere ad ANVUR si segnala:

- la necessità di una nuova calendarizzazione delle scadenze della presente relazione: l'opportunità che la sezione relativa alla performance della Relazione annuale del Nucleo (avente scadenza 30 giugno) comprenda la documentazione relativa ad almeno un anno solare porta a proporre una ridefinizione della scadenza della medesima Relazione per far sì che si possa considerare anche la Relazione sulla Performance relativa all'anno in oggetto, avente la medesima scadenza del 30 giugno. Spostare, anche solo di un mese, l'obbligo di invio della Relazione annuale dei Nuclei (per la parte sulla performance), comporterebbe la possibilità di istruire una relazione riferibile a tutta la gestione di un determinato anno, con la possibilità di osservare un ciclo di performance completo dalla programmazione alla rendicontazione;
- la necessità di adeguamento delle Linee Guida ANVUR alle recenti modifiche in materia di personale e performance contenute, in particolare, nel D. Lgs. 74/2017;
- l'opportunità di una sistematizzazione della documentazione che i Nuclei devono trasmettere in tema di performance. La mole documentale, sempre crescente, porta alla elaborazione di documenti che spesso mostrano spazi tematici di sovrapposizione. Questo comporta che si ritrovino le medesime informazioni in documenti differenti, con un aggravio senza valore aggiunto dell'attività dei Nuclei e degli uffici di supporto. A tal fine, quindi, si richiama l'opportunità di una sistematizzazione della documentazione da redigere da parte dei Nuclei, ovviamente nel perimetro imposto dalla normativa vigente;
- l'interesse che ai Nuclei di Valutazione non vengano richiesti compiti di tipo notarile, ma che dal ciclo dei controlli e dai loro interventi, possano scaturire reali azioni che consentano agli Atenei di proseguire il percorso di miglioramento, in ottica di proficua collaborazione per lo sviluppo degli



Atenei stessi, parimenti da evitare sono le richieste di relazione sulla base di indici troppo dettagliati al fine di evitare un approccio burocratico a tali documenti.

- la possibilità di valutare potenziali sinergie tra il tema della performance di Ateneo e il tema di AVA, nella parte inerente l'Ateneo. Questo, tuttavia, in modo tale da non appesantire ulteriormente il carattere stringente dei controlli che spesso arrivano ad avere impatti importanti a livello gestionale in termini peggiorativi.

