



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Report Audit al Direttore Generale del 23 luglio 2024

Il Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi Magna Graecia di Catanzaro, in funzione OIV, ha incontrato il Direttore Generale di Ateneo, Dott. Roberto Sigilli, per un audit finalizzato ad acquisire le informazioni necessarie per la redazione della sezione della Relazione annuale Nuclei relativa al funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance.

All’incontro ha partecipato anche il Dott. Ivan Vaccari, – EP Aria Risorse Umane.

Le Linee guida Anvur per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevedono che la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance possa essere compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati in un’apposita Scheda per l’analisi del ciclo integrato della performance (Allegato 3 alle Linee Guida Anvur).

Tale scheda è stata preventivamente condivisa con il Direttore Generale, con mail del 12 luglio 2024, quale base per la discussione in sede di audit.

Nell’audit sono stati principalmente approfonditi i due aspetti del ciclo di gestione della Performance, in cui è articolata la scheda:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance,
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

e si è tenuto conto anche degli aspetti critici relativi al Piano della Performance emersi nella riunione del NdV del 29 giugno 2024, nell’ambito della validazione della Relazione sulla Performance 2023 e di seguito riassunti:

- formulazione di indicatori e target del Piano della Performance non sempre adeguata ai fini della verifica del conseguimento del target;
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell’obiettivo o un’azione da mettere in atto per il suo perseguimento;
- assenza di una baseline per diversi obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti;
- necessità di un richiamo più puntuale delle fonti di misurazione degli obiettivi.
- una limitata attenzione nella relazione al bilancio di genere;
- la preponderanza di obiettivi organizzativi rispetto ad obiettivi individuali, in particolare per il Direttore Generale, da cui discendono a cascata gli obiettivi dei responsabili delle strutture, e di tutti i dipendenti;
- obiettivi prevalentemente “gestionali” e spesso non sufficientemente sfidanti;
- un conseguente limitato grado di differenziazione dei risultati conseguiti, tutti realizzati ovvero nella fascia massima di valutazione;
- una metrica semplificata, solo tre fasce, per la valutazione degli obiettivi e, soprattutto, per quella comportamentale, senza una chiara distinzione fra responsabili di struttura e semplici dipendenti.



Il Direttore Generale, con nota n. 284 del 26 luglio u.s., in riscontro all'audit, ha trasmesso i seguenti due documenti:

- Riscontro ai quesiti posti dal Nucleo in merito al SMVP,
- Proposta di adeguamento del 2025, e relativi allegati,

i cui contenuti erano stati preliminarmente discussi durante l'audit, e di cui si è tenuto conto nella redazione del presente report.

Relativamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sono state approfondite le modifiche apportate nell'aggiornamento del 2024 e discusse possibili ulteriori miglioramenti da apportare nell'aggiornamento del 2005, preventivamente individuati dal DG anche sulla base delle indicazioni emerse durante il precedente audit del 29 giugno 2024, in occasione della validazione della Relazione sulla performance, sul quale il nucleo dovrà esprimere un parere vincolante entro il mese di gennaio p.v.:

- l'aumento, nelle valutazioni dei comportamenti, delle fasce di differenziazione dei risultati conseguiti, con distinzione fra titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e semplici dipendenti, al fine di limitare un generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale;
- l'incremento di nuovi comportamenti nella declinazione di comportamenti/competenze o di obiettivi comportamentali correlati alla "Leadership", al fine di accompagnare valutatori e valutati nella creazione di un motore propulsivo per una crescita dei servizi a tutti i livelli;
- l'esplicita quantificazione nel SMVP dei pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti, differenziati rispetto ai ruoli ricoperti;
- l'impegno ad una migliore formulazione di indicatori e target onde consentire l'ottimale verifica del conseguimento del risultato;
- l'introduzione di nuova modalità di rilevazione annuale delle opinioni degli stakeholder sull'operato dell'Ateneo, i cui risultati saranno considerati nell'ambito della performance;
- l'impegno a ricalibrare l'attività di monitoraggio prevista nel mese di settembre con l'obbligo per ciascun responsabile, nell'ambito della relazione sintetica da presentare al D.G., di fornire evidenze sullo stato di avanzamento e sul grado di raggiungimento degli obiettivi;
- l'introduzione della rilevazione del benessere organizzativo e grado di condivisione del Sistema.

Relativamente al prossimo Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, sono state discusse possibili miglioramenti, preventivamente individuati dal DG, anche sulla base delle indicazioni emerse durante il precedente audit del 29 giugno 2024, in occasione della validazione della Relazione sulla performance:

- l'impegno all'individuazione della rispettiva baseline dei diversi obiettivi, ove esistente;
- l'impegno ad indicare, in modo più puntuale, le fonti di misurazione degli obiettivi al termine del ciclo;
- l'impegno a formulare, nel nuovo Piano delle Performance, obiettivi meglio calibrati, più performanti e meno routinari, che tengano conto anche della promozione delle pari opportunità;
- l'introduzione di uno specifico obiettivo performance, consistente nel rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, in aderenza alle previsioni dell'art. 4 bis, c. 2 del D.L. n. 13/2023.

Nell'ambito di una migliore gestione del PIAO 2025-2027, vengono infine discussi i limiti alla gestione della Performance legate all'evidente sottodimensionamento del personale TAB.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

I dettagli sugli aspetti discussi nell’audit sono riportati nell’allegato al presente report. Per specifici suggerimenti e raccomandazioni, ulteriori rispetto a quelli emersi nel presente audit, si rimanda all’apposito capitolo della Relazione annuale del Nucleo - sezione Performance - che sarà redatta entro il 15 ottobre 2024.

Nel complesso al termine della discussione il NdV, pur segnalando il permanere di alcune criticità collegate in particolare al sottodimensionamento delle unità di personale, manifesta comunque apprezzamento per quanto fin ora messo in atto, sia come gestione amministrativa che delle risorse, e dell’impegno posto nell’individuare soluzioni alle criticità rilevate.

Nell’ambito di un approccio sistemico, il NdV raccomanda, pertanto, di perseguire nella realizzazione degli obiettivi di miglioramento del SMVP e del PIAO 2025-2027 e alla formalizzazione delle azioni avviate.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Allegato

Di seguito viene riportata una sintesi del riscontro del Direttore Generale agli aspetti previsti dalla scheda Anvur per l'analisi del ciclo integrato della performance e discussi nell'audit:

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?

Si. L'aggiornamento ha tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 Comparto Istruzione e Ricerca; del valore pubblico e della formazione (es. Syllabus). In particolare, è stata prevista la fase di misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. A tal fine, verranno utilizzati sistemi di monitoraggio e valutazione e correlati indicatori di output/di realizzazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- *numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione;*
- *numero di dipendenti che hanno completato la formazione;*
- *ore di formazione annue fruite per unità di personale;*
- *ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza; etc..*

Il monitoraggio, il cui primo anno di attuazione sarà il 2024, costituirà una futura leva di valutazione della performance individuale.

2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Si, prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi. Non sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto. Nel 2025 verrà proposto il nuovo SMVP con differenziazioni.

3. Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Sono previsti pesi ma non sono esplicitamente quantificati nel SMVP.

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

Si, è prevista la rispettiva definizione

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

Si, è prevista la fase di Misurazione e la fase di Valutazione delle performance. Attraverso gli indicatori adottati in fase di assegnazione degli obiettivi, il Direttore Generale e i responsabili di Area/Struttura provvedono, entro il 20 gennaio dell'anno successivo, alla raccolta delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati effettivamente conseguiti dalle singole strutture e dai dipendenti alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La successiva valutazione delle performance individuali, da realizzarsi, di norma, entro la fine febbraio dell'anno successivo, deve essere effettuata dal D.G., dai Responsabili d'Area/Struttura, dai Responsabili di Unità Organizzative, Uffici e da tutti gli altri attori del SMVP, secondo le competenze individuate nella Tabella 1 del SMVP

6. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente:

Al momento non esplicita, ma implicitamente prevista con il richiamo delle previsioni normative.

7. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

Al momento non prevista data l'assenza di dirigenti.



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

9. Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall’ateneo?

É stata prevista la valutazione da effettuarsi con il contributo dei soggetti esterni, mediante le indagini di “Customer Satisfaction”. Fermo restando l’assenza di personale dirigenziale assegnato alle varie UU.OO. dell’Ateneo, nel SMVP è anche esplicitato che: “Nel corso dei futuri aggiornamenti e tenuto conto dell’evoluzione normativa, contrattuale e delle “best practice”, il SMVP potrà essere orientato al superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni ed esterni all’organizzazione, con valorizzazione della valutazione dal basso, dei superiori e valorizzazione fra pari. Saranno, pertanto, studiati ed adottati, anche in via sperimentale, meccanismi di calibrazione al fine di contribuire a rendere i processi di valutazione finale il frutto non solo della misurazione del conseguimento degli obiettivi e dell’osservazione dei comportamenti da parte del superiore gerarchico, ma anche della verifica e valutazione congiunta da parte di una pluralità di soggetti – di pari livello rispetto a quest’ultimo – che l’amministrazione potrà opportunamente individuare in base alla propria organizzazione interna”.

10. Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall’art. 4-bis del D.L. n.13/2023?

Pur essendo il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture pubblicato nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente, non sono stati previsti obiettivi funzionali a tale scopo. Tali obiettivi saranno nel nuovo SMVP e nel nuovo ciclo delle Performance .

11. Il PIAO dell’Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell’organizzazione?

Gli obiettivi Performance discendono dal Piano Strategico dell’Ateneo, pur non esistendo una interoperabilità diretta ed informatizzata.

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l’Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

Emerge che nel SMVP viene riportato che “Nell’ambito della valutazione individuale, un ruolo è riconosciuto alla formazione che deve essere in grado di generare “valore pubblico” per gli utenti dei servizi e i beneficiari delle prestazioni delle amministrazioni”.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Ciò costituisce valore pubblico.

La priorità di investimento in ambito formativo, che dagli ultimi anni ha promosso l’Ateneo, costituisce una misura di sicuro impatto in termini di valore pubblico con significativo apporto allo sviluppo strutturale delle competenze del personale TAB.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Ciò costituisce valore pubblico.”

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Meno di 5 (obiettivo correlato alla formazione e piano formativo)

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

Si, ma solo stakeholder interni, attraverso le indagini di fabbisogno formazione (Responsabili Area/Struttura)

15. Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell’Agenda ONU 2030?

NO e si auspica una loro introduzione

16. Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell’ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

NO e si auspica una loro introduzione

17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l’obiettivo?

Si ribadisce che l’unico obiettivo di valore pubblico è legato alla formazione del Personale TAB, finalizzata all’accrescimento professionale del personale TAB con effetti diretti sull’erogazione dei servizi agli utenti.

In particolare, le attività di formazione sono fundamentalmente connotate da:

- 1. un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, inerente all'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica, della legalità, nonché delle nuove modalità di lavoro agile;*
- 2. un livello di formazione specifico, rivolto ai responsabili di Area/Struttura, inerente le politiche, i programmi e strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e per il rafforzamento della componente normativa-specialistica, ivi inclusa la necessaria formazione per programmare ed implementare il lavoro agile;*
- 3. un percorso formativo sistematico da porre in essere in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture esposte al rischio di corruzione.*

18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

Si, relativamente alla programmazione ed implementazione di piani di azione per la formazione e l’aggiornamento del personale TAB, obiettivo del Direttore Generale

19. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

Si, la formazione del Personale TAB porta all’accrescimento professionale del personale TAB con effetti diretti sull’erogazione dei servizi agli utenti.

20. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?

Il PIAO 2024 – 2026 risulta complessivamente coerente e in continuità con il PIAO 2023-2025.

21. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?

Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo); Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne); Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale)

22. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

Si, ma solo in alcuni casi

23. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?

Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo); Tempistiche/scadenze.

24. Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?

Si tiene conto delle serie storiche anche se non sempre in maniera esplicita.

25. In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

Gli obiettivi strategici riferiti all'anno 2024, elaborati anche sulla base dei contenuti del piano di Sviluppo triennale 2021-2023, sono supportati secondo i riferimenti di bilancio riportati nella Tabella A del PIAO.

26. Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Si. Abbiamo obiettivi per i Dipartimenti, per le Scuole, per i CIS.

27. Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

Sono previste le indagini di “customer satisfaction”. A tal riguardo, da una verifica effettuata relativamente ai pregressi cicli, è emerso come le indagini di “Customer Satisfaction” non siano state eseguite da nessuno degli utenti, nonostante la loro pubblicazione nell'apposita sezione del sito d'Ateneo. L'indagine, pertanto, non è andata a buon fine, ciò ha comportato la valutazione della performance organizzativa come sommatoria delle valutazioni disponibili e, conseguentemente, risulta necessario procedere secondo nuove modalità.

Per il nuovo PIAO vi è l'impegno ad attuare nuova modalità di rilevazione annuale delle opinioni degli stakeholder sull'operato dell'Ateneo i cui risultati saranno considerati nell'ambito della performance. L'Amministrazione implementerà una partecipazione in modo sistematico, attraverso nuove indagini di customer satisfaction volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati dagli uffici dell'Ateneo, che in via sperimentale coinvolgerà un servizio tra quelli mappati nell'ambito della Carta dei Servizi. Le indagini saranno espletate previa valutazione dell'adeguatezza, da parte del NdV.

28. Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?

Questionari indagini di “customer satisfaction”.

29. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

Dati certificati e pubblicati, nonché autodichiarazione del personale assegnatario dell'obiettivo

30. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Le modalità e le tempistiche del monitoraggio sono previste nell'attuale SMVP.

Entro il 15 settembre dell'anno di riferimento, i Responsabili di Area/Struttura, utilizzando i rispettivi campi disponibili nell'ambito del software di gestione del ciclo delle Performance, presentano una relazione sintetica al Direttore Generale in ordine al complessivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati o ad eventuali criticità sopraggiunte che ostacolano il perseguimento complessivo o parziale di uno o più obiettivi. L'assenza di relazione/segnalazioni



UMG

Dubium sapientiae initium

Università Degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

lascerà intendere che nessun ostacolo risulta frapposto al perseguimento complessivo o parziale di uno o più obiettivi.

Sulla base di queste brevi relazioni, accessibili nell'ambito della piattaforma informatica, entro la fine del mese di settembre il Nucleo di valutazione individua eventuali situazioni di criticità e definisce possibili interventi correttivi idonei alla realizzazione degli obiettivi prestabiliti.

Il Direttore Generale, alla luce delle indicazioni fornite dal Nucleo di valutazione, sviluppa interventi correttivi idonei alla realizzazione degli obiettivi prestabiliti, ove possibile.

Tali interventi correttivi possono consistere in:

- *ridefinizione delle risorse strumentali attribuite per la realizzazione dell'obiettivo;*
- *ridefinizione del crono-programma assegnato all'obiettivo in base alla sua suddivisione in attività;*
- *ridefinizione e/o eliminazione degli obiettivi con la stessa procedura di assegnazione.*

Nel caso in cui, nell'ambito delle verifiche infra-annuali siano riscontrate eventuali situazioni di criticità, gli obiettivi possono essere integralmente ridefiniti con la procedura prevista per l'assegnazione.

31. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?
Non prevista al momento, ma il NdV si impegna a definirla per il prossimo ciclo della Performance.