



Relazione del nucleo sul Sistema di valutazione della performance individuale per l'anno 2014

Premessa metodologica

In data 5 novembre è stata inviata al Nucleo di Valutazione la relazione sul monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi per l'anno.

Va ricordato che nelle nuove linee guida per la gestione integrata del ciclo delle performance la cogenza delle delibere CIVIT in ambito performance è decaduta con l'approvazione del documento di indirizzo da parte del Consiglio Direttivo dell'ANVUR dell'estate scorsa. Peraltro le medesime linee guida hanno efficacia a partire dal 2016 e pertanto la decadenza delle delibere CIVIT sarà operativa dal 2016 e quindi questo adempimento deve essere svolto.

Analisi:

1. Il Sistema di valutazione della performance individuale si fonda su una varietà di indicatori, qualitativi e quantitativi, che nell'insieme sono in linea con quanto previsto dall'ordinamento.

Come già esposto nel verbale della seduta del 13 ottobre, dove si era svolta un'analisi preliminare, si è messo in luce che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ateneo prevede, in fase di monitoraggio, soltanto il caso di obiettivo non raggiungibile a causa della manifestazione di condizioni esterne non prevedibili all'atto della sua fissazione; mentre non viene presa in considerazione l'eventualità di inefficacia/ inefficienza dell'azione di perseguimento dell'obiettivo, infatti manca completamente l'azione di individuazione degli scostamenti tra obiettivi e risultati, nel corso dell'esercizio, finalizzata alla correzione delle insufficienze dell'attività gestionale.

La performance individuale va infatti inquadrata non solamente nella capacità di definire correttamente gli obiettivi ma anche nell'abilità di mettere in atto, in itinere, gli interventi correttivi in modo da rimuovere le cause di scostamento.

Per quanto concerne la valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione constata, che per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi:

Per i dirigenti

Si dà atto che il processo valutativo è molto più esplicito di quanto non avvenisse nei precedenti esercizi e che le osservazioni del Nucleo di valutazione, espresse nei documenti degli anni precedenti, sono state prese in considerazione in parecchi punti.



Nucleo di Valutazione

Tuttavia si osserva che la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi si basa ancora, in non pochi casi, sul metodo descrittivo, invece di utilizzare sempre indicatori quantitativi che hanno il vantaggio di essere comprensibili anche ad osservatori esterni, come il Nucleo di valutazione. Inoltre l'attribuzione di un peso a ciascun obiettivo viene effettuata mediante un colloquio tra Direttore Generale e ciascun Dirigente, senza che resti una traccia documentale che permetta al Nucleo di capire le ragioni delle diverse pesature. Infine il comportamento organizzativo viene valutato in modo sintetico dal Direttore Generale, invece di assegnare un punteggio a ciascuno dei quattro componenti, per cui non è chiaro quale sia carente nei due casi in cui non viene raggiunto il punteggio massimo dai Dirigenti.

Il Nucleo suggerisce di tener conto di tali osservazioni per il ciclo delle performance di prossima attivazione in modo da rendere più trasparente sia l'azione manageriale che il processo di sua valutazione.

Il Nucleo comunque ha riscontrato che tra il Direttore generale ed i Dirigenti il clima è collaborativo e l'individuazione degli obiettivi avviene attraverso la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti.

Per i restanti componenti il PTA, come già detto nelle precedenti relazioni, vi è ancora una differenza rilevante quanto agli esiti delle verifiche.

Infatti, per gli EP (59) che sono suddivisi in strutture accademiche (21) e direzioni centrali (38), le valutazioni del personale delle strutture accademiche (21) sono tutte tra il 100% ed il 95,1% mentre per gli EP delle direzioni centrali, dei 38 valutati solo 8 sono tra il 100% ed il 95,1%.

Osservazioni simili riguardano le posizioni D con responsabilità.

Infatti, per i D con responsabilità (110) che sono suddivisi in strutture accademiche (40) e direzioni centrali (70), le valutazioni del personale delle strutture accademiche (32) sono tra il 100% ed il 95,1% mentre il personale delle direzioni centrali dei 70 valutati 40 hanno un punteggio tra il 100% ed il 95,1%.

Per le altre categorie si evidenzia ancora una volta un posizionamento verso l'alto nelle strutture accademiche (110%) nel caso dell'24,1% delle persone valutate contro il 6,6% delle direzioni centrali.

Va comunque rilevato che l'amministrazione, conscia di questo divario, ha introdotto un meccanismo perequativo volto a riequilibrare i compensi corrisposti.

Il Nucleo esprime, quindi, l'avviso che un maggiore sforzo debba essere fatto, per rivedere le modalità organizzative di monitoraggio in modo da intervenire sul divario tra le due realtà, che risulta ancora elevato.