



# Università degli studi di Palermo

## Nucleo di Valutazione

**Allegato al verbale della seduta del 22 gennaio 2019**

### **NOTE AL PIANO INTEGRATO DI ATENEO 2019-2021**

Il NdV, nell'ottica sinergica tesa al miglioramento dei processi dell'Ateneo, nonché al fine di rendere più efficaci le azioni di valutazione della performance assegnate dalla normativa vigente, propone l'esame delle note che seguono da parte degli uffici preposti alla redazione del Piano Integrato.

La struttura del documento corrisponde alla struttura prevista da ANVUR nelle "Linee Guida per la gestione integrata della Performance delle Università statali italiane", pubblicate nel luglio 2015. Si rileva, inoltre, come la costruzione del quadro degli obiettivi organizzativi e individuali sia stata implementata seguendo correttamente una logica 'a cascata' a partire dalle linee di indirizzo e dagli obiettivi strategici definiti nel 'Piano Strategico 2019-2021.

A pag. 10 del Piano si legge:

“Tenuto conto del numero degli obiettivi strategici individuati nel “Piano Strategico Triennale 2019-2021” (numero diciotto) – *in realtà in tabella 1 sono 20* - considerate alcune priorità operative dell'Ateneo, si precisa che si è preferito non assegnare a tutti i Dirigenti tutti i suddetti obiettivi strategici. Si precisa, tuttavia, che per gli obiettivi strategici non assegnati ai Dirigenti sono stati individuati i responsabili delle relative azioni operative previste”.

Pur essendo la scelta senz'altro legittima, sarebbe stato preferibile esplicitare tali priorità operative allo scopo di renderle trasparenti al Consiglio di Amministrazione che approva il documento. Si ritiene, inoltre, che già in sede di Piano sarebbe importante esplicitare i responsabili delle azioni operative conseguenti al raggiungimento degli obiettivi strategici non assegnati ai dirigenti.

A pagina 14 sono riportate due tipologie di indicatori e un obiettivo di performance di Area che rimanda agli allegati. Gli indicatori di performance organizzativa di Ateneo ivi riportati sono solo tre mentre le successive tabelle (da 2 a 7) identificano un numero decisamente superiore di indicatori di performance organizzativa. Inoltre, mentre due degli indicatori di performance organizzativa elencati a pag.14 (numero degli immatricolati e numero di prodotti presentati rispetto a quelli attesi) coincidono con quelli riportati nelle tabelle, il terzo indicatore (percentuale di soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo) non è compreso tra quelli identificati nelle tabelle.

Sembrerebbe di capire, quindi, che i valori target degli indicatori di performance organizzativa identificati nelle tabelle 2-7 non siano rilevanti nella valutazione delle performance organizzativa di Ateneo e neanche di quelle dirigenziali. Tale elemento andrebbe chiarito dal momento che impatta sulla valutazione del Direttore Generale.

Nella scheda allegata relativa al Direttore Generale sono riportati quattro obiettivi tutti classificati quali obiettivi individuali. In allegato, peraltro, è presente un'ulteriore scheda (Scheda obiettivo organizzativo di Area) che riporta un unico obiettivo organizzativo per tutte le Aree (Supporto relativo al Progetto Good Practices, per quanto di competenza dell'Area di afferenza). Sembra quindi



# Università degli studi di Palermo

## Nucleo di Valutazione

sia questo l'unico obiettivo di performance organizzativa da considerare anche per il Direttore Generale.

Infine, per quanto attiene alla costruzione degli indicatori, il NdV osserva che indicatori del tipo "Indicatore binario SI/NO (Realizzazione di attività formative...)" sono indipendenti dalla numerosità/pervasività degli interventi misurati, riducendo oltremodo la capacità della misura.

L'illustrazione dell'integrazione economica (obiettivi programmati-budget) mostra significativi spazi di miglioramento. In tale direzione, si segnala positivamente l'acquisizione dell'applicativo U-Budget la cui implementazione dovrebbe decisamente facilitare il collegamento tra processo di programmazione economica e ciclo della performance. Assolutamente condivisibile è l'esigenza segnalata di definire un efficace 'calendario di budget' coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Peraltro, si osserva come il link al bilancio di ateneo che compare sul documento sia errato. Inoltre, nella pagina raggiungibile dal sito non sono presenti i documenti previsionali 2019. Anche nelle schede di assegnazione del Direttore generale e dei dirigenti, non è ancora effettuato il collegamento tra obiettivi e budget.

Tabella 5 e tabella 7 sembrano riportate dall'anno precedente senza aggiornamenti.

In Tabella 6, obiettivi F1 e F2, la sequenza obiettivi annuali, indicatori di performance organizzativa target non sembra ben definita.

Nella Scheda del Direttore Generale, gli obiettivi individuali rimandano ad un obiettivo strategico di riferimento, tuttavia sia l'obiettivo assegnato che le azioni previste non sono perfettamente coincidenti con quanto riportato nelle tabelle 2-7 del Piano. Questo aspetto, almeno per il futuro, dovrebbe essere superato in quanto introduce elementi di differenziazione e di mancato allineamento all'interno dello stesso documento non perfettamente comprensibili e che rendono decisamente più complicato coglierne la logica e la coerenza complessiva.

Inoltre, pur segnalando positivamente l'identificazione di un indicatore relativo alle singole attività nelle quali si articola l'obiettivo, si rileva come non vi sia, per tutti gli obiettivi una piena corrispondenza tra il numero delle attività e degli indicatori. Per esempio, obiettivo 1: attività 6 e indicatori 5; obiettivo 3: attività 2 e indicatori 3. Peraltro, il peso è attribuito alle azioni e non agli indicatori, Quindi, in sede di valutazione, questo disallineamento potrebbe costituire un elemento di difficoltà metodologica.

Un ulteriore elemento di difficoltà in fase di valutazione può essere rappresentato da alcuni indicatori binari per i quali il raggiungimento o meno dovrebbe essere adeguatamente documentato (per esempio quando si riferiscono ad attività formative per il personale (obiettivo strategico 1 e 4).

In linea generale, pur riconoscendo un deciso miglioramento nella redazione complessiva del documento e della sua leggibilità, sarebbe di grande aiuto, in termini di visione complessiva del processo di attribuzione degli obiettivi al DG e ai dirigenti, inserire alcuni schemi di sintesi.



# Università degli studi di Palermo

## Nucleo di Valutazione

Ad esempio:

- uno schema riassuntivo dei vari elementi di valutazione come quello seguente, rimandando per indicatori e target alle schede di dettaglio.

PESO	VALUTAZIONE DG	Collegamento ad obiettivo strategico
<b>11%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa di Ateneo</b>	
40%	Numero degli immatricolati;	
35%	Numero di prodotti (della Ricerca) presentati rapportato al numero di prodotti attesi;	
35%	Percentuale soddisfazione esperienza universitaria complessiva presso l'Ateneo di Palermo.	
<b>22%</b>	<b>Indicatori di performance organizzativa relativi alla Direzione Generale</b>	
70%	Percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo da parte del personale afferente all'Area di competenza;	
30%	Livello di soddisfazione degli studenti, dei docenti e del personale TAB rilevata tramite l'indagine di Customer satisfaction Good Practice relativa all'Area di competenza.	
<b>32%</b>	<b>Obiettivi organizzativi assegnati dal CdA</b>	
	Supporto relativo al Progetto Good Practice, per quanto di competenza dell'Area di afferenza.	
<b>20%</b>	<b>Obiettivi individuali</b>	
25%	Miglioramento della performance organizzativa e della comunicazione esterna.	
25%	Rafforzare le azioni volte all'internazionalizzazione dell'offerta formativa e alla mobilità del corpo studentesco.	
25%	Rafforzare la presenza dell'Università nel territorio.	
25%	Miglioramento della prevenzione della corruzione e della trasparenza; semplificazione delle fonti regolamentari.	
<b>10%</b>	<b>Valutazione dei comportamenti</b>	
<b>5%</b>	<b>capacità di valutazione collaboratori</b>	

- una matrice di controllo in cui riportare in riga gli obiettivi e in colonna DG e dirigenti per verificare che ogni riga abbia almeno una colonna 'di attribuzione'.

Nelle tabelle 2-7, invece, dovrebbe essere aggiunta una colonna che mostri a quale struttura organizzativa l'obiettivo risulta prevalentemente associato.

Come ulteriori elementi, si segnala che il piano strategico di ateneo 2019-21 non è sul sito (nella pagina richiamata sul piano integrato).

La frase "Per il Direttore Generale ed i Dirigenti si stabilisce che per la valutazione "Buona" il punteggio totale P(T) sarà  $2,8 \leq P(T) < 4,5$ ; per la valutazione "Ottima" il punteggio totale P(T) sarà  $4,5 \leq P(T) < 5$ " è ripetuta poco dopo in relazione al trattamento accessorio.

Nel testo sono presenti alcuni refusi (segnalati dal correttore ortografico).