



WORKSHOP

**La buona amministrazione nelle Università e
negli Enti di Ricerca**

**Ciclo della Performance, Trasparenza e
Anticorruzione**

Definizione e valutazione della performance organizzativa e individuale

*Roma 26 giugno 2015
Antonio Romeo - DG Politecnico Bari -*



LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NELLE UNIVERSITÀ

1. Il contesto universitario
2. Gli attori principali
3. Le iniziative realizzate e in corso
4. Alcune idee e spunti di riflessione
5. Le criticità



IL CONTESTO UNIVERSITARIO

- La sua peculiarità e le due logiche: accademica e tecnico-amministrativa
- L'attenzione si concentra solo sull'adempimento formale e si perde di vista la programmazione per obiettivi quale metodo permanente di lavoro
- La pianificazione e la valutazione della performance nell'Amministrazione Centrale e nei Dipartimenti: due mondi separati e non confrontabili
- Difficoltà nel creare una stretta connessione tra performance organizzativa e performance individuale



GLI ATTORI PRINCIPALI : L'ANVUR

Il ruolo ANVUR

- Realizzare azioni che conducano verso una maggiore uniformità del sistema universitario
- Diffondere le best practices
- Creare spazi di confronto nazionali, ricorrenti e itineranti
- Favorire la creazione di una rete delle professionalità e degli uffici che si occupano di valutazione della performance
- Immettere nel sistema le esperienze nazionali realizzate



GLI ATTORI PRINCIPALI: IL NVI/OIV

Il ruolo del Nucleo/OIV:

Garantire l'uniformità dentro l'Ateneo, curando l'estensione a tutte le strutture organizzative dell'ateneo (sia di natura accademica che tecnico amministrativa) del processo di valutazione della performance;

Coordinare processi che conducano verso attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi;

Curare che Sistema e Piano ricevano adeguata attenzione presso gli organi di governo dell'ateneo

Fornire supporto al Direttore Generale, specie dove il commitment è debole e dove le due logiche –accademica e amministrativa- sono difficilmente conciliabili;

Coordinare l'attività di rilevazione del benessere organizzativo, che stimoli le strutture organizzative interne a verifiche periodiche



GLI ATTORI PRINCIPALI : IL DG

- Il ruolo del Direttore Generale:
- Testimone del superamento della logica dell'adempimento formale e della necessità di una programmazione operativa quale metodo permanente di lavoro: è questo il vero cascading
- Regista dell'intero processo del Ciclo della performance
- Garante dell'equilibrio complessivo del sistema incentivante e di una corretta erogazione della premialità al personale tecnico-amministrativo



LE INIZIATIVE REALIZZATE E IN CORSO

- Good practice: 10 anni di benchmark tra 30 atenei
 - una miniera di dati ed esperienze in continua evoluzione
 - un'occasione di crescita professionale per centinaia di funzionari
- Funzione Pubblica/FormezPA: un utile percorso di accompagnamento alle università meridionali
- COINFO/CRUI: i percorsi formativi tradizionali



ALCUNE IDEE E SPUNTI DI RIFLESSIONE/1

- Distinguere obiettivi organizzativi e individuali è spesso una complicazione. Non è meglio parlare di obiettivi di struttura o di gruppo, per i quali ogni dipendente sarà valutato in base al contributo e/o al comportamento fornito alla loro realizzazione?
- Occorre invece distinguere e bilanciare obiettivi progettuali – pochi e spaccettabili in sottoprogetti – e obiettivi di miglioramento continuo dei servizi
- Gli indicatori: un problema se occorre arrovellarsi per trovarne di oggettivi, coerenti, misurabili, sfidanti etc...; più semplice in molti casi la customer satisfaction, anche perché l'ascolto degli utenti è anche un modo per bilanciare la valutazione top down con quella bottom up



ALCUNE IDEE E SPUNTI DI RIFLESSIONE/2

- Unicità del momento di pianificazione operativa: piano integrato e budget al 31.12 di ogni anno e, soprattutto, con un budget articolato in missioni/programmi/progetti/attività cui collegare indicatori di bilancio e performance
- Parimenti, semplifichiamo la rendicontazione: relazione al consuntivo e relazione della performance possono essere due facce della stessa medaglia
- I sistemi informativi a supporto del ciclo della performance sono estemporanei ed eterogenei. Occorre poter inserire in un unico ambiente integrato dati e indicatori contabili ed extracontabili e poterli agganciare agli obiettivi
- La premialità basata su una quota minima di salario non è abbastanza motivante e occorre pensare a sistemi innovativi che leghino performance e carriera (sistema a punti per PEO/PEV, incarichi responsabilità etc..)



LE CRITICITA'

- Il ciclo della performance nei dipartimenti e il coinvolgimento dei Direttori
- L'integrazione con la strategia: ma esiste sempre una pianificazione strategica?
- La diversificazione della valutazione del PTA e gli incentivi: vincolo oppure opportunità?
- Il ciclo della performance è dispendioso. Basta integrare i tre piani per sburocratizzare?
- Un sistema a due velocità: atenei con esperienze avanzate di programmazione e valutazione della performance e atenei indietro: come colmare il gap?

