



LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: FOCUS SUGLI ATENEI

**Seminario del Formez
Forum PA 2014**

Fabio Monteduro
Università di Roma Tor vergata
fabio.monteduro@uniroma2.it

QUESTIONI APERTE

1. **Coordinamento tra i diversi strumenti di programmazione**
2. **Coordinamento e integrazione “all’interno” Piano delle performance**
3. **Collegamento tra obiettivi e risorse**
4. **Definizione/misurazione di obiettivi, indicatori e target**
5. **Valutazione**
 - **Strutture organizzative** -> peculiarità della struttura organizzativa delle Università (es. Dipartimenti)
 - **Personale** → Valutazione del personale B, C, D senza responsabilità: la valutazione dei comportamenti

I. COORDINAMENTO TRA I DIVERSI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

- Piano della performance vs programmazione ex L. 43/2005 (entro il 30 giugno programmi triennali attivazione/disattivazione corsi studio, sviluppo della ricerca, servizi agli studenti, internazionalizzazione, fabbisogno del personale)
- Piano della performance vs Piano Triennale Prevenzione della Corruzione
- Il problema del coordinamento attiene a:
 - **Attori** (interni – esterni → nuovo ruolo ANVUR in seguito al decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, (c.d. "decreto del fare"), in seguito convertito dalla legge n. 98/2013
 - **Tempi**
 - **Metodi e strumenti**
 - **Contenuti**

ESPERIENZA UNIVERSITA' DI SALERNO – PIANO STRATEGICO

2. COORDINAMENTO E INTEGRAZIONE “ALL’INTERNO” PIANO DELLE PERFORMANCE

- *obiettivi strategici e obiettivi operativi*
- *obiettivi strutture organizzative obiettivi individuali*

2 modelli:

1. programmazione obiettivi ristretta alla sola attività di supporto (no attività primarie di didattica, ricerca, terza missione; stretta connessione tra obiettivi organizzativi e obiettivi dirigenti (**es. Federico II**))
2. programmazione obiettivi strategici e operativi più ampia (non solo attività di supporto ma anche primarie; enucleazione di obiettivi individuali)

POSSIBILE SOLUZIONE: PIANO STRATEGICO

3. COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E RISORSE

- Collegamento tra il PdP e sistema di bilancio;
- Integrazione con il controllo di gestione e la contabilità analitica
- Art 5 L. 240/2010 e dlgs 18/2012

- Esperienza dell'Università di Reggio Calabria (bilancio per missioni e programmi)

4. DEFINIZIONE/MISURAZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

- Obiettivi “veri” → art 5 del Dlgs 150/2009
- Indicatori → multidimensionalità del sistema di misurazione, integrazione con altre tipologie di indicatori (MIUR)
- Target → modalità di fissazione
- Sistema informativo → semplicità monitoraggio, trasparenza, attendibilità dei dati

Università di Messina

Università di Salerno

5. VALUTAZIONE

La valutazione delle strutture organizzative

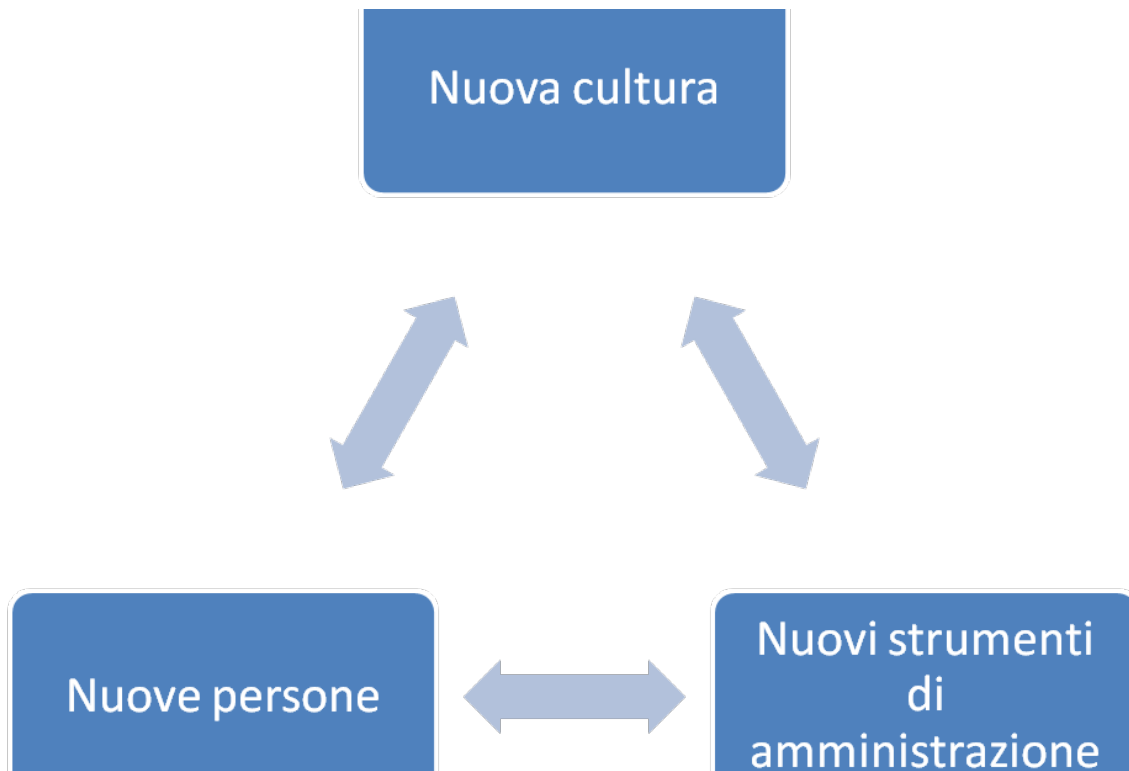
- Le peculiarità della struttura organizzativa delle università -> i Dipartimenti

La valutazione del personale

- Valutazione del personale B, C, D senza responsabilità: la valutazione dei comportamenti

CAMBIANDO PROSPETTIVA ...

LE CONDIZIONI PER IL CAMBIAMENTO



Borgonovi E. (2000)

Attenzione a non ragionare solo sugli **strumenti** (sono importanti ma non sono la dimensione più importante)

Gli attori (interni ed esterni)

- Autorità di settore
- Organi di governo
- Comunità professionali
- Coordinamento interno (Nuclei, amministrazione, uffici supporto, ecc.)

La cultura

- A che serve la programmazione e la valutazione
- Competenze e formazione