La definizione di un sistema di valutazione della Performance: il punto di vista e le proposte del CODAU

Le Linee Guida proposte da ANVUR costituiscono un passaggio necessario veramente apprezzabile, oltre che atteso ed auspicato, di sistematizzare e razionalizzare il coacervo di provvedimenti normativi che a partire dal 2005 (L. 43) e più intensamente dal 2009 (D.Lgs. 2009), introdotti con la finalità di dotare la pubblica amministrazione di strumenti indispensabili di gestione riconducibili al ciclo di pianificazione. La stratificazione e non sistematicità di questi provvedimenti ha finito per costituire, almeno per le istituzioni di ambito universitario, un corpus pesante, oscillante nell'inquadramento di regia, e di difficile implementazione, ancorché di utilità effettiva da verificare.

Dal punto di vista di quanti, come i direttori generali delle università, hanno rilevanti responsabilità di gestione ed amministrazione degli enti che costituiscono gli elementi produttivi del sistema nazionale della didattica e della ricerca le Linee Guida, e la loro proposta per una consultazione prima del consolidamento, costituiscono una occasione di confronto importante/strategica.

L'impianto complessivo del documento è ampiamente condivisibile, sia per gli aspetti riassuntivi e ricognitori delle varie disposizioni normative di diretto ed indiretto riferimento sia per il merito della proposta operativa di indirizzo.

Condividendo l'approccio di fondo si ritiene opportuno formulare alcune osservazioni su alcuni aspetti:

1. Nella Proposta di Piano Integrato deve essere ulteriormente rafforzata la necessità di una relazione stretta tra le varie dimensioni della programmazione (ad esempio con la Programmazione Triennale ex L.43/2005) e la parte pluriennale/strategica del Piano Integrato; ciò è necessario al fine di eliminare la copresenza potenziale di piani strategici divergenti all'interno della medesima organizzazione;
2. Nella Tabella 1, p. 9 ("Il ciclo integrato della Performance") che assai utilmente presenta un quadro sinottico, si segnalano che mentre viene proposto un Piano complessivo (che integra gli ambiti di performance, trasparenza e prevenzione corruzione) non sembra emergere una analoga proposta di una Relazione (finale/annuale) integrata; sarebbe opportuno, come si integra il momento pianificatorio, razionalizzare anche quello della valutazione e reporting (ad esempio non esplicitata la Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione);
3. Sarebbe utile una indagine aggiornata ed esaustiva che raccolga e valuti i risultati di performance conseguiti dagli Atenei (l'ultimo, di carattere generale, CiVIT è di agosto 2013 e riferito al 2011 "Relazione sulla performance delle Università per

- l'annualità 2011"); tale documento potrebbe rappresentare un utile analisi delle prassi in atto, ma soprattutto uno strumento di benchmark per gli Atenei;
4. Un elemento di primaria importanza riguarda gli indicatori (par. 7.2 pp. 21 e seguenti) dove urge veramente recuperare in tempi brevi (prima della redazione dei prossimi piani integrati) un set di indicatori da adottare da parte di tutti gli atenei, seppure in modo non esclusivo;
 5. Anche per stimolare una concentrazione degli sforzi sarebbe auspicabile che pervenissero indicazioni atte a limitare fortemente l'approccio e lo stile narrativo/discorsivo (che a sua volta di fatto spesso produce e trova riscontro in ridondanza ed inutile verbosità e copiosità di piani e relazioni) tipiche della recente tornata di indirizzi nazionali su piani e relazioni a vantaggio di una forte sintesi (al limite con indicazioni di soglie massime) e quindi di una focalizzazione sugli aspetti quantitativi (o anche qualitativi ma da esprimere in modo sintetico!)
 6. L'affermazione "Quanto agli obiettivi individuali il tema è più delicato anche perché oggetto di contrattazione sindacale" (pag. 18) andrebbe precisata dal momento che si tratta di un aspetto non consentito dalla normativa vigente.
 7. La sezione "3: Gli attori del sistema di valutazione" (p. 27-30) sembra la parte più debole del documento e che debba essere ulteriormente elaborata:
 - a. da un lato affronta la questione degli attori del sistema di valutazione solo sul versante del controllo (anvur, oiv), senza andare ad illustrare il ruolo delle componenti fondamentali del processo che ne sono il soggetto operativo (in particolare sulla valutazione della performance Direttore Generale, Dirigenti, Direttori delle strutture decentrate); oppure si degeneralizza il titolo di sezione a "Il ruolo di ANVUR ed OIV";
 - b. dall'altro affronta e propone alcuni aspetti di opportunità di evoluzione del ruolo dell'OIV che, pur interessanti e condivisibili, probabilmente non andrebbe posta in un documento di linee guida sul processo (ma andrebbe probabilmente affrontato in più alte fonti normative???)
 - c. Valutare il ruolo del nucleo di valutazione in un'ottica di maggiore flessibilità e semplificazione anche a seguito dell'istituzione dei presidi di qualità???
 8. L'ultimo punto precedente evidenzia che mentre la proposta di Linee Guida si muove (giustamente) prevalentemente nell'ottica della razionalizzazione e semplificazione a legislazione vigente, la complessità e stratificazione delle indicazioni normative è tale che sarebbe opportuno anche provare a delineare, a latere di un documento di questo tipo, una via decisamente semplificativa e migliorativa di ordine normativo.

In conclusione, ferme restando specifiche osservazioni e proposte migliorative, si ritiene di dover comunque ribadire l'ampio apprezzamento per la doverosa iniziativa e per la linea di indirizzo su cui ANVUR intende operare.