



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova



RELAZIONE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2015

Nucleo di
Valutazione

Ufficio /
**Pianificazione,
innovazione e
controllo di gestione**

Documento allegato al verbale del NdV
della seduta del 16 giugno 2015

Nucleo di Valutazione
16 giugno 2015

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, con la presente si esprime sulla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015 approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2016.

Come previsto dalla delibera 6/2012 dell'Autorità Anticorruzione (ANAC) la validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);
- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito.

L'oggetto della validazione, sempre ai sensi della Del. 6/2012 dell'ANAC, è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2010 e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 ANAC;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto);

Sulla base, quindi, di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, dalle Del. ANAC nr. 5 e 6 del 2012 è stata analizzata la documentazione trasmessa dall'Ateneo in data 30 maggio 2016 contenente la Relazione sulla Performance – Anno 2015, comprensiva dei suoi Allegati, unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- la Validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014;
- la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014;
- il Piano della Performance dell'Università degli Studi di Macerata, anno 2015;
- il documento "Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni" del 2014.

Nell'analisi si sono adottate quale riferimento normativo e metodologico le disposizioni di cui alle Delibere nr. 5 e 6 del 2012 dell'ANAC, riferite esplicitamente alla normativa di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale Decreto, e la relativa prassi, è stata presa a riferimento dal NdV sia in relazione alla L. 240/2010, che all'art. 2, co. 1, lett. r) prevede che il Nucleo sia titolare delle funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 "relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale", sia con riferimento alle disposizioni di cui alla Del. 5/2012 ANAC dove si stabilisce che le linee guida ivi contenute per la redazione della Relazione sulla Performance "possono costituire [...] un parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D. Lgs. n. 150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative"..

Di seguito si riportano le considerazioni rilevate secondo ciascun profilo analizzato.

CONFORMITÀ

La valutazione della conformità della Relazione sulla Performance dell'Università degli studi di Macerata ha avuto ad oggetto, in prima istanza, la coerenza formale della struttura del documento presentato con le disposizioni normative e della Del. 5/2012 ANAC e, in seconda istanza, la

valutazione della coerenza sostanziale con un confronto tra i contenuti della Relazione presentata e quanto previsto dalle disposizioni di riferimento.

Dal punto di vista formale la struttura della Relazione sulla Performance – Anno 2015 è coerente con quanto disposto dalla Del. 5/2012 ANAC che prescrive le seguenti sezioni:

- Presentazione della relazione e indice;
- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni;
- Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti;
- Risorse, efficienza ed economicità;
- Pari opportunità e bilancio di genere;
- Il processo di redazione della Relazione sulla Performance.

Con riferimento all'analisi delle singole sezioni si è prestata particolare attenzione, oltre agli aspetti contenutistici previsti dal Legislatore e dall'ANAC, a quanto emerso in sede di Validazione della Relazione sulla Performance 2014, al fine di porre in evidenza aspetti critici evidenziati e prendere atto di come siano stati/non siano stati oggetto di presidio da parte dell'Ateneo.

La prima sezione, denominata "Presentazione della relazione e indice" corrisponde al cap. 1 della Relazione sulla Performance 2015 dell'Ateneo e contiene, come previsto dalla delibera 5/2012, una presentazione ufficiale della Relazione ove ne vengono enunciate le principali caratteristiche. Viene fornita una sintetica descrizione del contesto di riferimento in cui è stata approvata tale Relazione sulla Performance con particolare riferimento alla prossima applicazione delle Linee Guida ANVUR per la gestione del Ciclo della performance delle università statali, che troveranno applicazione a partire dal ciclo 2016.

3

Nonostante dal punto di vista contenutistico vi sia coerenza, il Nucleo deve sottolineare come in tale capitolo non si dia contezza del soggetto che redige tale sezione di presentazione. La Del. 5/2012, infatti, prescrive che "l'organo di indirizzo amministrativo presenti ufficialmente la relazione enunciandone le principali caratteristiche". Pare opportuna, per le relazioni a venire, una chiara identificazione dell'organo responsabile della Relazione sulla Performance che si fa carico di tale sezione introduttiva.

L'analisi di dettaglio dell'indice proposto in questa sezione mostra anche come nelle sottosezioni la Relazione sia coerente con la struttura prevista dalla Del. 5/2012.

La seconda sezione, rubricata "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri portatori di interesse" deve contenere, nelle intenzioni della Del. 5/2012, un richiamo:

- al contesto esterno di riferimento;
- all'amministrazione;
- ai risultati raggiunti;
- alle criticità e alle opportunità, che emergono dalle analisi precedenti.

Il contesto di riferimento viene esplicitato in modo approfondito sia dal punto di vista normativo, sia territoriale, sia dal punto di vista organizzativo.

Dal punto di vista normativo si propone una sintesi delle recenti riforme che hanno interessato l'Università italiana, così come tutta la Pubblica Amministrazione, e che hanno avuto importanti

impatti economico-finanziari per l'Università di Macerata (i.e. costi standard), che hanno dato adito a contenziosi giurisdizionali presso il TAR del Lazio.

Si fornisce poi un inquadramento del contesto territoriale dell'Ateneo che ancora risente della congiuntura economica negativa e che impone un'attenta considerazione dei rapporti con altre università e soggetti privati.

Viene poi una approfondita disamina dell'amministrazione con una rappresentazione dell'organizzazione implementata rispetto a quelle della relazione sulla performance 2014 (che era stata oggetto di annotazioni volte a favorirne una rappresentazione maggiormente leggibile). Se da un lato è interessante l'informazione relativa al trend evolutivo del personale docente, si rileva l'assenza di una equivalente analisi relativamente al Personale Tecnico-Amministrativo di cui si fornisce solo il dato, spacchettato per profili professionali, al 31/12/2015.

In tale sezione è interessante sottolineare il richiamo al tema del benessere organizzativo, già oggetto di rilievo positivo nella precedente validazione della Relazione 2014.

Risulta molto approfondito il paragrafo 2.3 dove vengono rappresentati i risultati raggiunti dall'ateneo nel corso del 2015 con riferimento ai macro-ambiti di intervento. Si tratta degli obiettivi prioritari e ritenuti maggiormente significativi per il raggiungimento degli obiettivi specifici di riferimento.

In particolare si tratta:

- del miglioramento dei servizi agli studenti;
- dell'internazionalizzazione della didattica;
- del consolidamento e dello sviluppo continuo della qualità di Ateneo;
- del potenziamento del grado di attrattività delle lauree magistrali e della dimensione della didattica;
- della valorizzazione della ricerca come driver di sviluppo;
- della razionalizzazione dei processi gestionali e valorizzazione delle risorse dell'Ateneo.

4

Con riferimento a detto paragrafo, che si configura quale sintesi che otterrà approfondimento nelle sezioni successive della relazione si registra come l'Ateneo abbia recepito le indicazioni del Nucleo di Valutazione relative alla Relazione sulla Performance 2014 che richiedeva l'inserimento di una sintesi esaustiva dei risultati raggiunti.

Tale sintesi può dirsi non solo esaustiva, ma anche approfondita, arricchita da dati sia provenienti dall'Ateneo sia da fonti terze e indipendenti (quotidiani, banche dati, ecc). Il tutto arricchito dagli esiti dei lavori della CEV in tema di accreditamento periodico dell'aprile 2016.

Unica annotazione che il Nucleo di Valutazione esprime è l'opportunità che tutti gli obiettivi siano agganciati a profili di risultato individuabili, misurabili e dimostrabili. Cosa che ad oggi non avviene per la totalità degli obiettivi. Questa sezione, tuttavia, registra un deciso miglioramento rispetto alla Relazione sulla performance relativa al 2014.

A chiusura dell'analisi di contesto, la declinazione dei punti di forza e di debolezza avrebbe potuto essere più dettagliata, eventualmente presentata in modo schematico e sicuramente avrebbe potuto contenere le conclusioni emerse (in termini di punti di forza e di debolezza) dalla visita CEV dell'aprile 2015 (che sono state riprese nella Relazione in oggetto). In chiave prospettica si consiglia

un'implementazione in chiave di analisi SWOT di tale sezione, con non solo punti di forza e di debolezza, ma anche criticità e opportunità dell'Ateneo.

Il capitolo 3 della Relazione (Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti) si apre con la declinazione dell'albero della performance che presenta la connessione tra mandato istituzionale, mission e vision di Ateneo, obiettivi strategici e azioni strategiche.

Il limite di tale albero non è contenutistico ma di rappresentazione. Lo schema risulta di non facile lettura e di difficile raccordo tra i paragrafi 3.1 e 3.2 e, in particolare, tra gli "obiettivi strategici" definiti nell'albero della performance e quanto declinato nel paragrafo 3.2. Nella consapevolezza della solidità della struttura della performance dell'Ateneo, occorre un lavoro di implementazione della rappresentazione e della leggibilità della medesima, in ordine alla quale il Nucleo, in ottica collaborativa, si rende disponibile.

Parimenti in tema di leggibilità della Relazione, il Nucleo sottolinea come sia importante fornire ai portatori di interesse un'informazione completa anche se sintetica. A tal proposito si richiama la necessità di fornire una sintesi dello stato di avanzamento del Piano strategico (anche in forma tabellare) che permetta al lettore di avere un'idea delle informazioni ivi contenute prima ancora di accedere al link richiamato a pag. 22 della Relazione. Ciò dovrebbe valere per tutti i rinvii a documenti esterni alla Relazione in ordine ai quali sarebbe opportuna una breve sintesi. L'approfondimento del paragrafo 3.3 "Obiettivi e piani operativi" è interessante. Al fine di una valorizzazione si propone la fornitura di un quadro di sintesi.

L'approfondimento di cui al cap. 4 (Risorse, efficienza ed economicità) risulta ben articolato e degno di un richiamo positivo per la completezza delle informazioni fornite. Una nota in tale ambito è l'assenza, già segnalata con riferimento alla Relazione 2014, del Piano degli indicatori e dei risultati di bilancio, che darebbe completezza al documento.

Mentre con riferimento al cap. 5 è opportuno, in questa sede, segnalare come nel 2015 sia stato attivato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (con D.R. 467 del 19 novembre 2015), relativamente al capitolo 6 si prende atto di come l'Ateneo abbia considerato i processi, tanto quanto i documenti, con il necessario accesso al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato nel 2016.

Nel complesso il documento può ritenersi conforme, sia dal punto di vista formale sia sostanziale, alla normativa vigente ed alle delibere ANAC.

ATTENDIBILITÀ

Fin dalla fase di redazione della Relazione è stato costante il raccordo tra Nucleo di Valutazione e Uffici deputati alla redazione. L'obiettivo comune è stato quello di garantire un'analisi che poggiasse su dati e informazioni in possesso dell'Ateneo e comunque derivanti da documenti ufficiali (delibere del S.A. e del C.d.A., Bilanci, ecc.).

Nell'attività di valutazione il Nucleo ha provveduto a verificare i richiami contenuti nel capitolo 3, mentre con riferimento ai dati ed alle informazioni contenute nell'Allegato 2 e 3, relative agli obiettivi operativi delle Aree dell'Amministrazione e dei Centri e dei Dipartimenti, è stata effettuata una verifica a campione sui documenti, sui dati e, in generale, sulle informazioni ivi contenute.

L'ottica con cui sono state svolte tali indagini sono state quelle della tutela dello stakeholder per cui la valutazione ha avuto oggetto sia la validazione dell'attendibilità dei dati, sia l'accessibilità ai medesimi da parte dello stakeholder.

In prima istanza è stato effettuato un raccordo tra obiettivi del Piano della Performance 2015 e Relazione sulla Performance ad esso riferita, raccordo che ha dato esito positivo ma che porta a proporre l'introduzione di una codifica che identifichi chiaramente e univocamente l'obiettivo (ed il connesso target) sia in fase di programmazione che in fase di rendicontazione.

Poi sono stati analizzati i singoli obiettivi al fine di valutarne punti di debolezza e incongruenze, a campione si è effettuato un approfondimento (tramite analisi di documentazione disponibile a tutti gli stakeholder) sulla possibilità di dimostrazione degli obiettivi prescelti.

Oltre a tale analisi il Nucleo ha considerato attentamente le Relazioni degli EP che sono state messe a disposizione con riferimento a ciascun obiettivo, verificandone la positiva coerenza tra quanto esposto nella Relazione sulla Performance e nei suoi allegati e quanto espresso in dette relazioni.

Nell'analisi della Relazione è emerso inoltre come in un paio di casi, a fronte di un obiettivo connesso a un target temporale (es. "entro il mese di ..."), mancava una spiegazione dello scostamento temporale desumibile dalla descrizione del risultato raggiunto. Essendo anche la tempistica di realizzazione un profilo di risultato, il Nucleo invita a dare evidenza delle casistiche che prevedono il raggiungimento dell'obiettivo oltre i termini previsti.

In generale si invita, per tutti gli obiettivi, a stressare la dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile degli indicatori atti a dimostrare il raggiungimento o meno dell'obiettivo.

A seguito di tale analisi emerge, nel complesso, come il documento possa considerarsi attendibile ai sensi della del. 6/2012 ANAC.

COMPRENSIBILITÀ

Rispetto alla Relazione 2014, che pure presentava un "migliorato grado di comprensibilità", la Relazione sulla performance 2015 presenta un grado di comprensibilità soddisfacente. A parere del Nucleo sono stati introdotti taluni accorgimenti (ad es. l'arricchimento delle informazioni in forma tabellare) che hanno contribuito ad una migliore leggibilità della medesima. Tale risultato tuttavia non deve fare perdere l'attenzione su tale fattore che deve essere costantemente presidiato e migliorato. Il Nucleo, per gli anni a venire, si impegna a supportare gli Uffici per il miglioramento continuo della documentazione connessa al ciclo della Performance in generale e alla Relazione sulla performance nello specifico.

A parere del Nucleo il documento rispetta il requisito di comprensibilità.

CONCLUSIONI

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi il giudizio del Nucleo di Valutazione sulla Relazione sulla Performance 2015 è positivo. Tale documento rappresenta la prosecuzione di un percorso di miglioramento che ha interessato la Relazione sulla performance 2014 e che continuerà negli anni successivi, sia in ragione del recepimento delle Linee Guida ANVUR sul ciclo della performance nelle Università statali (del luglio 2015) che è stato recepito a partire dal 2016, sia dell'implementazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che rappresenta certamente un sostanziale miglioramento della struttura metodologica e della valenza informativa del ciclo della performance.