



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova



RELAZIONE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2013

Nucleo di
Valutazione

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

Documento allegato al verbale del NdV
della seduta del 15 settembre 2014

Nucleo di Valutazione
15 settembre 2014

Il Nucleo di Valutazione ha ricevuto in data 18 aprile 2014 la richiesta del Direttore Generale, dott. Mauro Giustozzi, di validare, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.c) del D.lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2013 approvata nella seduta del CdA del 17 aprile 2014. Dopo una preliminare consultazione telematica è stato creato un gruppo di lavoro composto dal Presidente del Nucleo (Prof. G. Muraro), dal dott. E. Copparo (componente del NdV) e dal dott. G. Gison (Responsabile Ufficio di supporto al NdV) con la collaborazione del dott. F. Formentini in forza all'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione. La Relazione è stata esaminata da tutti i componenti del Nucleo e si è constatato il significativo miglioramento rispetto alla Relazione precedente e la sostanziale conformità della stessa rispetto al dettato normativo. Per questa ragione, in data 13 maggio 2014, in anticipo sulla redazione di questa Relazione, prevista entro il 15 settembre, il Presidente del Nucleo, dietro richiesta del Direttore Generale, ha anticipato il giudizio positivo del Nucleo sulla stessa, allo scopo di permettere la liquidazione dei premi di risultato al personale dell'Ateneo.

ANALISI DELLA RELAZIONE

L'attività di analisi della Relazione sulla Performance è stata condotta conformemente alle disposizioni fornite dalla Civit nella delibera n. 6/2012. I dati e le informazioni riportate nella Relazione sono stati valutati secondo i criteri di **conformità**, **attendibilità** e **comprensibilità**, coerentemente alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera Civit n.5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

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

CONFORMITÀ

La Relazione presenta una struttura corrispondente alle indicazioni operative fornite dalla Civit.

2

Nel capitolo 2 – *Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder* - ci si attiene in maniera sufficientemente aderente a quanto richiesto. Relativamente alla parte dedicata al contesto esterno di riferimento ci si è concentrati sulle importanti modifiche organizzative, gestionali e strategiche dell'Ateneo, non c'è traccia invece di fattori legati all'ambiente di riferimento ed alla evoluzione della domanda che abbiano potuto influire sulla performance. I dati sulla struttura organizzativa sono arricchiti da un organigramma molto efficace, ma che è di difficile lettura per via dei caratteri utilizzati; completi i dati riguardanti il personale, anche se la tabella "costo del personale di ruolo" riporta solo i valori degli stipendi erogati senza tenere in considerazione i costi per contributi e gli altri costi accessori. Sarebbe necessario nella prossima stesura della Relazione fornire anche informazioni sintetiche sulle risorse utilizzate, sui servizi resi e sugli utenti serviti. Molto dettagliate le informazioni riguardo ai risultati raggiunti, con una articolazione coerente con le macro-aree dell'Ateneo. Le "criticità e le opportunità" del paragrafo 2.4 sono state suddivise molto chiaramente per macro-area e sono state arricchite anche con i punti di forza ed i fattori di rischio.

Nel capitolo 3 vengono presentati gli obiettivi, i risultati e gli scostamenti che l'Ateneo ha perseguito nell'anno 2013. In parte, a seguito dell'emanazione del DM 47 del 31/01/2013, l'Ateneo ha dovuto rivedere e rimodulare i propri obiettivi presentando quanto è stato fatto per adempiere e mantenere i parametri del DM citato. Una annotazione di forma: nel caso degli indicatori riguardanti le spese per il personale e l'indebitamento, i dati riportati nella relazione sono, seppur di poco, diversi a quelli pubblicati nella relazione al conto consuntivo 2013. Si tratta di indicatori che non erano elencati tra gli obiettivi del Piano della Performance 2013, e che, seppur forniscano informazioni aggiuntive, rischiano, in tal modo, di confondere il lettore. Nel

proseguito del capitolo, comunque, viene presentato e descritto solamente il funzionamento teorico dell'albero della performance, che l'anno scorso non era presente. Il fatto che non vengano riportati, come richiesto dalla delibera Civit n.5/2012, i risultati raggiunti per ciascun obiettivo è dovuto alla mancata indicazione di questi ultimi nel Piano, come il Nucleo aveva già segnalato nella sua relazione del 19 marzo 2013. Nel paragrafo 3.2 viene riproposto il medesimo schema riportato nel Piano che contiene una lunga elencazione di azioni ed obiettivi con l'indicazione dei risultati raggiunti per ognuno di essi. Non sempre vengono analizzati gli scostamenti e le motivazioni che hanno dato luogo agli stessi anche perché, come già sottolineato dal Nucleo nella relazione dell'anno scorso, non sempre gli indicatori risultano essere quantitativi e quindi misurabili in termini di scostamenti. Il Nucleo prende atto della mancanza del § 3.3 in quanto la mancata integrazione tra obiettivi del Piano e gli Standard di qualità dei servizi viene giustificata dall'amministrazione dal fatto che il Piano della Trasparenza è stato approvato solo nel gennaio 2014 dall'Ateneo di Macerata. Positivo il fatto che nel Piano della Performance 2014 lo schema proposto risulti molto più efficace e permetta una individuazione più agevole delle interconnessioni tra obiettivi strategici ed operativi.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali (§ 3.4), l'Ateneo sulla base di quanto deliberato dal CdA in fase di approvazione del bilancio preventivo 2013, nell'assegnare gli obiettivi alle strutture, ha inteso che questi fossero di fatto formalmente assegnati al personale di categoria EP di riferimento e, di conseguenza, al PTA di categoria B-C-D appartenente alle strutture stesse. Nel corrispondente paragrafo della relazione c'è una esatta spiegazione dell'articolato meccanismo di valutazione del personale delle diverse categorie approvato dal Nucleo. Non si trovano invece i risultati sintetici richiesti dalla delibera Civit che vengono di seguito presentati in forma di tabelle riassuntive:

Tabella 1 – Grado di raggiungimento degli obiettivi del personale di categoria EP

Valutazione PTA cat EP	Nr. Unità	%
Fascia 1 (da 90 a 100)	10,50	87,50
Fascia 2 (da 75 a 89)	0,00	0,00
Fascia 3 (da 50 a 74)	0,00	0,00
Fascia 4 (da 0 a 49)	1,50	12,50
Totale	12,00	100,00

Tabella 2 – Valutazione del personale di categoria B-C-D

Valutazione PTA cat B-C-D	Nr. Unità	%
Insufficiente (<31)	0	0,00
Sufficiente (da 31 a 37)	2	0,74
Buono (da 38 a 47)	68	25,00
Ottimo (da 48 a 55)	202	74,26
Totale	272	100,00

Dalla Tabella 1, si evince come 1,5 unità di personale EP (lo 0,5 di unità si giustifica con incarico dato all'EP su due strutture diverse per le quali ha ottenuto valutazioni separate e diffusi tra di loro in termini di raggiungimento di obiettivi) non abbiano raggiunto la valutazione minima di 50 punti in modo da avere assegnato il minimo di indennità che compete alla categoria al raggiungimento dei 50 punti di valutazione. Discorso inverso, invece, è quello che riguarda il personale di categoria B-C-D per il quale solo lo 0,74% si colloca nella fascia di sufficienza mentre il restante personale (99,26%) si colloca nelle fasce che hanno ottenuto una valutazione Buona (25,00%) ed Ottima (74,26%).

Il capitolo 4, relativo a *Risorse, efficienza ed economicità*, sviluppa le informazioni di carattere economico-finanziario richieste. Molto chiare e coerenti le attività dell'amministrazione descritte in questo capitolo: risulta evidente come ogni azione dell'Ateneo sia stata rivolta al recupero della efficienza attraverso il controllo dell'andamento della spesa per assicurarne la sostenibilità finanziaria. Dall'attività di risparmio sui servizi alla gestione e razionalizzazione del patrimonio immobiliare, dall'organizzazione del personale alla sua formazione, tutto è stato orientato al miglioramento della performance finanziaria e patrimoniale e sono state anche gettate le basi per creare, con la ormai prossima introduzione della contabilità economica e patrimoniale, un sistema di monitoraggio e di controllo della gestione. Un suggerimento: la lettura e l'interpretazione delle informazioni risulterebbero agevolate se arricchite da grafici e tabelle. Da una efficace rappresentazione grafica troverebbe giovamento anche il collegamento e la consequenzialità tra obiettivi, risultati e performance economico finanziarie.

Per quanto riguarda le pari opportunità, l'Amministrazione ha imboccato la strada prevista dalla recente normativa con il passaggio dal Comitato pari opportunità, creato nel 2005, al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Nella Relazione viene illustrata una serie di possibili interventi e linee programmatiche coerenti con il mandato del Comitato stesso. Anche in questo caso, per il futuro, andrebbero meglio esplicitati gli obiettivi assegnati e soprattutto i risultati raggiunti.

L'ultimo capitolo della Relazione è destinato ad offrire una rappresentazione del ciclo, dei documenti e delle risorse collegate alla performance. L'Ateneo, come già sottolineato, ha messo completamente a regime il ciclo all'inizio del 2014, e la rapida chiusura del ciclo 2013 è stata funzionale a tale risultato. La relazione infatti è stata consegnata al Nucleo nel corso del mese di aprile, dopo la sua approvazione da parte del CdA del 17 aprile. È evidente a questo punto il refuso costituito dalla figura riportata al capitolo 6 che si riferisce alla Relazione della Performance dell'anno 2012. I punti di forza e di debolezza non sono stati ben descritti nel paragrafo 6.2, ma l'Ateneo li ha individuati e lavorato intorno ad essi: facendo tesoro delle situazioni passate e dei suggerimenti ricevuti, ha confezionato un miglior Piano della Performance per l'anno 2014, connesso al Piano strategico, ed ha avviato il ciclo con tempi e modalità che porteranno ad un miglioramento della sua efficacia.

4

ATTENDIBILITÀ

Tutti i dati e le informazioni contenuti nella Relazione che provengono da documenti ufficiali dell'Ateneo (delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, Bilancio Preventivo, Conto Consuntivo...) devono ritenersi attendibili e idonei per la valutazione. Il Nucleo ha provveduto comunque a verificare puntualmente quelli contenuti nel capitolo 3.

I documenti riportati nell'Allegato 1 della Relazione sulla Performance, sono anch'essi stati esaminati dal Nucleo, unitamente alle comunicazioni ai responsabili delle strutture sull'avvio, sul monitoraggio e sulla rendicontazione del ciclo della performance.

La verifica dell'attendibilità di quanto esposto in tema di risultati al paragrafo 3.2 ha dato esito positivo. Il Nucleo ha operato un controllo completo relativamente alla coerenza tra premi erogati e risultati conseguiti da tutto il personale EP, prendendo in esame le schede individuali, le relazioni e gli obiettivi contenuti nel piano. Per il personale di categoria B, C e D il controllo a campione effettuato, unitamente agli incontri con il personale dell'Area Risorse umane, ha confermato la correttezza dell'operato dell'Ateneo e dei dati contenuti nella Relazione sulla Performance.

COMPRENSIBILITÀ

La Relazione presenta un adeguato grado di comprensibilità per un lettore “informato”. Anche la chiarezza espositiva è destinata ad un lettore esperto più che ai cittadini ed agli stakeholder. Le informazioni in essa contenute vengono presentate con un adeguato grado di omogeneità ed organicità, tuttavia migliorarne la snellezza e la comprensibilità ci sembra un obiettivo perseguibile per il prossimo anno. Le conclusioni ed i commenti devono essere chiari e sintetici nel corpo della relazione, mentre le informazioni e le tabelle potrebbero essere riportate in allegati omogenei e leggibili.

Per rendere più incisivo ed efficace il messaggio al lettore, soprattutto quello non esperto, andrebbe aumentato l’uso della grafica nel corpo della Relazione: sicuramente ne trarrebbero giovamento la sintesi e la comprensibilità.

CONCLUSIONI

In conclusione il giudizio del Nucleo sulla Relazione è senz’altro positivo e questo nonostante avessimo già segnalato, nella nostra relazione specifica, alcune peculiarità del Piano della Performance 2013 che costituivano ostacolo ad una gestione ottimale del ciclo. La Relazione 2013 invece testimonia sicuramente un grande passo in avanti nella gestione della performance ed una sostanza che risponde a quanto richiesto dalla normativa. Le raccomandazioni ed i suggerimenti dello scorso anno sono stati in gran parte recepiti ed utilizzati non solo nella Relazione 2013, ma anche nel Piano della Performance 2014. Una dimostrazione di come un serio confronto ed una aperta collaborazione possano costituire stimolo al miglioramento e pilastro portante per una più efficace gestione del ciclo della performance.

Raccomandazioni

Premesso che la Relazione è condizionata dalle carenze, già segnalate dal Nucleo, del Piano della Performance 2013, carenze già in parte superate dal Piano 2014, si forniscono di seguito alcune raccomandazioni:

- segnalare in modo sintetico e più chiaro il raggiungimento o meno dei diversi obiettivi: sì – no - non perseguito - modificato....;
- riprogettare una diversa articolazione della Relazione che contenga giudizi ed informazioni di sintesi ed utilizzi efficacemente gli allegati, in modo da renderla più breve e fruibile da parte del lettore.
- pubblicare la Relazione, una volta approvata, nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito ufficiale dell’Ateneo, unitamente a tutti gli allegati.