



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | 2020



NUCLEO DI VALUTAZIONE

/ Ufficio AMM. DIGITALE, PROGR. STRATEGICA E CONTROLLO DI GESTIONE

Documento allegato al verbale del NdV
della seduta del 1 giugno 2021

Nucleo di Valutazione
1 giugno 2021

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e dell'art.2, co. 1, lett. r) della Lg. 240/2010, valida la Relazione sulla Performance di Ateneo.

La validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno dei momenti 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 dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato. 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.

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26/02/2021, unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- le Relazioni sulla Performance, ed i relativi documenti di validazione, con riferimento agli anni 2017, 2018, 2019;
- il Piano triennale della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/02/2020 e la Revisione straordinaria del Piano triennale della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/07/2020;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Nell'analisi si sono adottate, quale riferimento metodologico, le Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, emanate in osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale riferimento avviene in relazione al richiamo della Lg. 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 tra cui le "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".

Le Linee Guida nr. 3/2018, nello specifico, stabiliscono che il Nucleo di Valutazione possa addivenire alla validazione della relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicuri la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le medesime Linee Guida, inoltre, specificano come la validazione (che si ricorda deve avvenire entro il 30/06 di ciascun anno) debba essere intesa con riferimento al processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione e non debba essere considerata una mera "certificazione" della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti.

A tal fine vengono definiti i requisiti in ragione dei quali la Relazione sulla performance di un'Amministrazione possa essere validata. In particolare, i NdV devono verificare:

- la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- la considerazione, nella misurazione e valutazione delle performance, degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- il corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- l'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- la chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Tali parametri richiamano, in maniera maggiormente analitica e puntuale, gli ambiti di analisi definiti dalla Delibera nr. 6/2012 della CIVIT/ANAC che sono:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto (D.Lgs. 150/2009) e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione);
- 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).

Posto che le Linee Guida nr. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono, per i soli ministeri, le Delibere nr. 5 e 6 della CIVIT/ANAC, che vennero emanate con riferimento a tutte le amministrazioni indicate nell'art. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 (tra cui le Università) e stante la possibilità di una lettura congiunta tra le diverse prassi il NdV, considerata l'utilità del maggiore dettaglio delle Linee Guida nr. 3/2018 e valutata la lettura sistemica garantita dagli ambiti di valutazione della Delibera nr. 6/2012 ANAC, ha disposto di procedere all'analisi della Relazione sulla Performance 2019 dell'Università di Macerata seguendo la traccia degli ambiti di analisi proposti dalla CIVIT/ANAC, approfondendoli con le verifiche sui parametri definiti dalle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica.

CONFORMITA' DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLA PRASSI

Tale ambito di analisi mira a mettere in luce la coerenza (o meno) della Relazione sulla Performance dell'Università di Macerata rispetto a quelle che sono le disposizioni normative (e in particolare con riferimento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) ed alle prassi con particolare riferimento alle Linee Guida nr. 3/2018 della Funzione Pubblica, alla delibera nr. 5/2012 CIVIT/ANAC ed alle varie indicazioni di ANVUR specificatamente rivolte alle Università statali.

Con riferimento al D.Lgs. 150/2009, l'art. 10, lett. b) del Decreto, stabilisce che gli organi di indirizzo politico amministrativo approvino entro il 30 giugno di ciascun anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Si tratta di un richiamo invero vago su cui il Nucleo di Valutazione non può fare altro che accertare l'approvazione, avvenuta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del giorno 26/02/2021 e valutare come nella Relazione trovino spazio:

- la misurazione dei risultati organizzativi e individuali in relazione al Piano della Performance 2020-2022, come integrato dalla Revisione straordinaria del 24/07/2020, con approfondimento degli scostamenti (par. 3, 4 e 5 della Relazione sulla Performance 2020);
- l'analisi delle risorse utilizzate per il raggiungimento di detti risultati (par. 6);
- un richiamo alle politiche di genere adottate dall'Ateneo (par. 8).

Dal punto di vista della prassi, inoltre, il NdV ha verificato positivamente la rispondenza della Relazione:

- alle Linee Guida 3/2018 della Funzione Pubblica, con riferimento ai contenuti previsti per la relazione, analisi di contesto, rendicontazione degli obiettivi individuali e di performance organizzativa, declinazione del percorso di misurazione e valutazione della performance relativa al 2020,
- alla Delibera nr. 5/2012 della CIVIT/ANAC, con riferimento in particolare alla struttura prevista dalla medesima Delibera cui la Relazione dell'Ateneo.

È opportuno, inoltre richiamare anche le Linee Guida ANVUR del Luglio 2015 "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" laddove gli Atenei, nella redazione della Relazione sulla performance, vengono invitati a considerare in modo integrato "i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione". Aspetto che viene preso in debita considerazione nel Paragrafo 7 della Relazione.

Da ricordare come nelle medesime Linee Guida l'ANVUR metta in evidenza come la Relazione sulla Performance debba essere vista "come un'autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento del proprio ciclo di performance annuale e per questo, occorre porre in evidenza, tra gli altri:

- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere (particolarmente rilevanti, in ragione dell'emergenza da Covid-19, nel corso del 2020);
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano della Performance.

Di tali aspetti si dà contezza, con riferimento al primo punto, nell'analisi degli obiettivi, dove trovano espressione le rilevazioni infrannuali e le rimodulazioni degli obiettivi e, con riferimento ai punti successivi, nel paragrafo conclusivo della Relazione dove si pone l'accento sui punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo della performance dell'Università degli Studi di Macerata.

Il Nucleo suggerisce, nonostante del paragrafo conclusivo si dia contezza delle incertezze, delle criticità e delle prospettive di rafforzamento del ciclo 2020-2022, che nelle prossime Relazioni sulla Performance venga data evidenza, come nelle Relazioni precedenti, all'analisi con un sottoparagrafo dedicato.

Da ultimo si rileva necessario un richiamo alle Linee Guida ANVUR del gennaio 2019 rubricate "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" dove si chiede agli Atenei di valorizzare la connessione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio predisponendo il documento "in chiave analitica coerentemente con i risultati economici presentati nel Bilancio di esercizio e, dal punto di vista strategico, con qualsiasi altro documento di rendicontazione dall'Ateneo (es. relazione del rettore, relazioni specifiche sulle politiche di Ateneo et al.)", aspetti che vengono declinati in modo approfondito nel Paragrafo 5 della Relazione.

Dopo tali doverose analisi il Nucleo reputa come la Relazione sulla performance risulti coerente e conforme con le disposizioni normative e con le prassi del Dipartimento della Funzione Pubblica, della CIVIT/ANAC e di ANVUR.

ATTENDIBILITA' DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI CONTENUTI NELLA RELAZIONE

Tale ambito di analisi mira a verificare la coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento e la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano e nelle successive variazioni.

Con riferimento a tali aspetti è stata analizzata la Relazione sulla performance in combinazione con il Piano triennale della performance per il periodo 2020-2022 e con la Revisione straordinaria del Piano della Performance del 24/0/2020.

Tale analisi è stata svolta con riferimento alle seguenti tipologie di indicatori:

- Indicatori di performance di Ateneo (IPAT);
- Indicatori per la valutazione del personale (IVAP), che possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti;
- Indicatori connessi ad obiettivi assegnate alla Direzione generale e alle strutture.

Con riferimento agli IPAT, nella Relazione sulla performance si dà contezza delle rimodulazioni sugli indicatori intercorse con la Revisione straordinaria del 24/07/2020 e si fornisce un'analisi dettagliata delle misurazioni connesse a detti indicatori che, si ricorda, contribuiscono alla misurazione e valutazione della performance di Ateneo complessiva ma non hanno impatti diretti sulla valutazione del personale e che riguardano specifici obiettivi in tema di Didattica, Ricerca, ambito Economico-gestionale e customer satisfaction.

Relativamente agli indicatori IVAP, che incidono sulla valutazione del Direttore generale e del PTA, la Relazione sulla performance mette in luce, come per gli IPAT, gli obiettivi e i relativi indicatori previsti dal Piano della Performance 2020-2022 e le variazioni previste nel luglio 2020, oltre che la rendicontazione al 31/12/2020 dei risultati raggiunti.

Con riferimento a tali indicatori si segnala, quale buona prassi, il fatto che l'Ateneo abbia previsto e valutato obiettivi relativi alle seguenti aree:

- didattica;
- ricerca;
- economica-gestionale;
- customer satisfaction.

In tutte le aree sono presenti una serie di indicatori in grado di rappresentare con completezza l'attività dell'Ateneo.

Si segnala (sia per IPAT che per IVAP), come ulteriore buona prassi, la presenza di un quadro di obiettivi, indicatori e connesse rendicontazioni che garantiscono un adeguato collegamento con la pianificazione strategica e con la struttura organizzativa dell'Ateneo.

Con riferimento, invece, agli obiettivi della Direzione generale e del PTA la Relazione mette in luce i risultati raggiunti rispetto quanto definito la Revisione straordinaria del Piano della Performance del 24/07/2020 fornendo indicazioni e declinazione del target e del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

Il Nucleo, pur nella validità di quanto rendicontato, segnala che l'assenza di un prospetto che identifichi chiaramente gli obiettivi iniziali del Piano della Performance, gli obiettivi ridefiniti nel luglio 2020 e, parimenti, il confronto tra target previsti inizialmente e target ridefiniti possa rendere talvolta poco agevole l'analisi del documento. A tal fine si suggerisce, in vista delle future Relazioni sulla Performance, l'implementazione di uno schema relativo agli obiettivi che metta in luce:

- gli obiettivi previsti nel Piano della Performance;
- le revisioni in corso d'anno con identificazione degli obiettivi annullati, dei nuovi obiettivi e dei target ridefiniti;
- la rendicontazione degli obiettivi al 31/12.

A livello complessivo si rileva, tuttavia, come tutti gli obiettivi del Piano Performance trovino ampio riscontro e rendicontazione nella Relazione sulla Performance e si dà atto come gli indicatori siano stati utilizzati in modo corretto.

Come negli anni precedenti, nell'analisi della Relazione è emerso un livello qualitativo soddisfacente di definizione degli obiettivi anche se il Nucleo sottolinea l'importanza di una costante tensione verso la chiara identificazione del livello di risultato atteso e del risultato raggiunto. Tale elemento

è di fondamentale importanza nei casi in cui il target sia definito mediante un grado di raggiungimento (sia esso al 100% o altra percentuale). In questo caso è di massimo rilievo che nella relazione si dia evidenza oggettiva del grado di raggiungimento rendicontato, con riferimento a documenti, fasi o attività documentate e identificabili.

In generale, infine, si invita, come gli anni precedenti, a non distogliere l'attenzione alla definizione di target che abbiano una dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile oggettivamente.

Il NdV, inoltre, ha l'obbligo di verificare, nella fase di validazione della Relazione sulla performance, se si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

A tal proposito occorre sottolineare come la Relazione sulla performance 2020 dedichino ampio spazio al tema della trasparenza e dell'anticorruzione.

In fase di programmazione, infatti, si segnala come l'Ateneo nel Piano triennale della performance 2020-2022 faccia propri gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza. Si legge, infatti, al Paragrafo 3.3.1 come "il documento va letto parallelamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31/01/2020, che dà conto delle azioni che l'Ateneo ha individuato nel triennio per evitare la contaminazione del tessuto della P.A. del fenomeno corruttivo e le attività atte a garantire gli obblighi di trasparenza".

In fase di rendicontazione, invece, si rileva come il Paragrafo 7 dia contezza dei risultati raggiunti in materia di trasparenza e integrità.

Accanto a tale Paragrafo si segnala come diversi obiettivi previsti dal Piano triennale della performance e rendicontati dalla Relazione abbiano impatti importanti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che, in generale, si ricorda non attengono ai soli rischi corruttivi in senso stretto ma a un complesso di casistiche che interessano una serie di tematiche trasversali (personale, contratti, contabilità e bilancio, ecc.).

Tra questi obiettivi si ricordano:

- l'individuazione di un sistema informatizzato di verifica delle autocertificazioni;
- la dematerializzazione delle immatricolazioni, che rientra nella misura della digitalizzazione dei processi, prevista anche dal PNA 2019;
- la predisposizione di un regolamento coerente con il Reg. UE 679/2016 (GDPR), in tema di privacy;
- l'avvio di un sistema integrato di e-recruitment;
- l'implementazione del sistema Pago-PA;
- la definizione di un regolamento sulla smart working.

Il NdV invita a proseguire la strada del rafforzamento della connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione/trasparenza suggerendo anche la previsione, tra gli IPAT, anche di indicatori connessi a tali tematiche.

A seguito di tale analisi emerge come il documento possa, per quanto concerne le informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione, considerarsi attendibile, gli obiettivi rendicontati si possano considerare coerenti con la programmazione di Ateneo e come gli indicatori e i dati debbano reputarsi affidabili ai fini di una corretta rendicontazione.

COMPRESIBILITA' DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla performance 2020 presenta un grado di comprensibilità molto soddisfacente. Si tratta di una relazione sintetica ma che, allo stesso tempo, non perde di vista l'orientamento ai contenuti ed alla leggibilità. Tale risultato tuttavia non deve fare perdere l'attenzione su tale fattore

che deve essere costantemente presidiato. Come negli anni scorsi, anche per gli anni a venire il Nucleo, 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 e rispetta i requisiti di sinteticità e chiarezza previsti dal D.Lgs. 74/2012.

CONCLUSIONI

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi precedenti il giudizio del Nucleo di Valutazione sulla Relazione è positivo. Si delibera, quindi, ai fini di procedere alla validazione della Relazione sulla performance 2020, di dare mandato agli uffici di predisporre lo schema di atto di validazione da portare in approvazione nel corso del prossimo NDV.