



Relazione Validazione Relazione sulla Performance - ANNO 2016

Nucleo di Valutazione

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, valida la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2016, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26/05/2017.

Tale disposizione è stata recentemente integrata dal D.lgs. 74/2017 che prevede, a partire dall'entrata in vigore del Decreto prevista per il 22/06/2017, che il Nucleo possa procedere alla validazione solo "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Come previsto dalla Del. 6/2012 dell'Autorità Anticorruzione (ANAC) 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.

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;
- 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, è stata analizzata la Relazione sulla Performance, oggetto di trasmissione al Nucleo di





Valutazione in data 30 maggio 2017, unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- la Validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015;
- la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015;
- il Piano integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2016-2018;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 gennaio 2012, in quanto ancora vigente al momento dell'approvazione del Piano integrato 2016-2018;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2016.

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, sono stati presi a riferimento dal NdV 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".

Parere di conformità (compliance) della Relazione

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, 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 2016 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, a quanto emerso in sede di Validazione della Relazione sulla Performance 2015, al fine di porre in evidenza aspetti allora evidenziati e prendere atto di come siano stati o meno oggetto di presidio da parte dell'Ateneo.

La prima sezione, denominata "Presentazione della relazione e indice" corrisponde al cap. 1 della Relazione sulla Performance 2016 dell'Ateneo e contiene, come previsto dalla Del. 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 all'attuazione delle Linee Guida ANVUR per la gestione del Ciclo della performance delle università statali, che hanno trovato, a partire dal 2016, piena applicazione.

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.

Si ritiene, in tale sede, porre in evidenza la sintesi della mappatura dei portatori di interessi cui la presente sezione si rivolge in modo particolare, ne segue una descrizione del contesto esterno che punta, in particolare modo, l'attenzione sulla crisi economica, i cui effetti si fanno sentire ancora nelle Marche, come in tutto il nostro Paese, e dettagliate analisi sull'Amministrazione e sul Personale. Con riferimento al Personale, il Nucleo valuta positivamente le integrazioni che l'Ateneo ha predisposto rispetto alla Relazione relativa all'anno 2015. In tale sede, infatti, si segnalava come mancassero dati di dettaglio sull'evoluzione del personale tecnico-amministrativo negli anni. Con la presente Relazione, questa carenza informativa, come altri aspetti segnalati a suo tempo, sono stati colmati e risolti.

Il paragrafo, relativi ai risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2016 con riferimento alle tre aree di intervento (Didattica, Ricerca, Economico-gestionale) fornisce una rappresentazione a livello generale delle performance a livello complessivo di Ateneo.

Recependo le indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse con riferimento alla Relazione sulla Performance 2015, l'Ateneo ha inserito un chiaro collegamento tra driver di analisi e valutazione della performance di ciascuna





delle tre aree di intervento e indicatori di risultato chiari e identificabili, di cui si dà evidenza anche dell'evoluzione triennale.

In ordine al ribaltamento dei risultati della performance di Ateneo sulla performance individuale nella relazione della performance si legge che gli indicatori riferiti alla performance di Ateneo *“concorrono alla distribuzione del fondo accessorio per il Direttore Generale e del PTA, nella misura del 20% delle risorse da distribuire. Da tenere presente che tali indicatori, in particolare quelli riferibili all’ambito della ricerca, così come già evidenziato nel “Piano 2017”, seppur rientranti nel cruscotto della performance di Ateneo, non concorreranno nella loro totalità ai fini della valutazione individuale del personale sopramenzionato, in quanto non rientranti nella loro disponibilità ma, essenzialmente legati alla performance del personale Docente dell’Ateneo”*. Il NdV ritiene in linea generale condivisibile dal punto di vista metodologico tale posizione, specie per quanto attiene il PTA, ma raccomanda che il SMVP sia tempestivamente modificato rispetto a questo punto. Vero è, peraltro, che il SMVP è stato approvato solo alcuni mesi dopo l’inizio dell’esercizio 2016 e pertanto la sua applicazione, in particolare in relazione alla performance di Ateneo, sconta la presenza di un periodo di messa a regime.

Anche con riferimento ai punti di forza e debolezza il NdV può essere soddisfatto dall’implementazione di un’analisi SWOT che mette chiaramente in evidenza punti forza, aree di migliorabilità, opportunità e fattori di rischio.

Nel complesso emerge come con riferimento a tale sezione l’Ateneo abbia recepito tutte le indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse negli anni precedenti.

La terza sezione 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.

La rappresentazione dell’albero della performance, dal punto di vista rappresentativo, risulta notevolmente migliorato rispetto alla Relazione precedente. E’ parimenti stata recepita l’indicazione circa una rappresentazione sintetica dello stato di raggiungimento degli obiettivi, che trova rappresentazione in una forma immediata nel medesimo albero della performance medesimo.

Tra gli elementi che occorre presidiare per il futuro vi è sicuramente la necessità di prevedere appositi target quantitativi (che vadano oltre la generica declinazione del miglioramento dei dati di cui all’esercizio precedente) relativi alla Performance di Ateneo, oltre che presidiare la coerenza tra obiettivi di performance di Ateneo definiti nel Piano delle Performance e nella Relazione sulla performance.

Nel complesso anche le sotto-sezioni dedicate agli obiettivi strategici, del Direttore e delle Aree sono coerenti con quanto previsto dalla normativa. In tale





ambito si segnala positivamente l'analisi degli scostamenti effettuata, oltre che il giusto richiamo alla sezione relativa alla trasparenza (sottosezione 3.5) ed all'approfondita analisi sulla performance del personale (3.6), con particolare riferimento alla distribuzione dei risultati raggiunti con riferimento alle differenti categorie professionali del personale.

La sfida che, per il futuro, dovrebbe essere raccolta è quella di proseguire il lavoro sui dati per fornire ancora più evidenze quantitative di sintesi circa il raggiungimento o meno degli obiettivi in modo da mettere in evidenza la quantificazione degli obiettivi posti a inizio anno, lo stato di realizzazione finale e il grado di raggiungimento dei vari livelli di obiettivi. Il tutto a beneficio di una rendicontazione che, al momento, si attesta su buoni livelli di completezza e di coerenza con quanto previsto dal Legislatore. Ovviamente il Nucleo di Valutazione continuerà a supportare l'Ateneo in tale percorso.

Come l'anno scorso, anche quest'anno, l'approfondimento di cui alla sezione 4 (Risorse, efficienza ed economicità) risulta ben articolato. Una nota in tale ambito è l'assenza, non imputabile all'Ateneo (vista l'assenza dell'attuazione della previsione normativa), del Piano degli indicatori e dei risultati di bilancio, che darebbe completezza al documento. Un profilo di miglioramento della completezza dei dati, su cui l'Ateneo potrà agire, è invece quello relativo alle serie storiche dei dati. Si forniscono, infatti, dati relativi al 2016 e al 2015; potrebbe essere opportuno prevedere, a partire dal 2015, una rappresentazione dell'evoluzione storica triennale o, ancor meglio, quinquennale.

Da ultimo occorre considerare:

- la sezione 5 (Pari opportunità e bilancio di genere) che può essere considerata coerente con quanto previsto dalla normativa e dalla prassi;
- la sezione 6 (Il processo di redazione della Relazione sulla Performance) che presenta, oltre alla declinazione delle fasi di approvazione, il necessario approfondimento circa i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

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

Parere di attendibilità

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 del Direttore, dell'Amministrazione e dei Centri 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 2016 e Relazione sulla Performance ad esso riferita, raccordo che ha dato esito positivo ma che porta a riproporre 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 sulla possibilità di dimostrazione degli obiettivi prescelti.

Rispetto agli anni precedenti, nell'analisi della Relazione è emerso un buon livello di definizione degli obiettivi anche se il Nucleo sottolinea l'importanza della relazione sintetica sul risultato raggiunto che deve sempre contenere i riferimenti utili all'identificazione del target raggiunto.

Sono da evitare, nella fattispecie, locuzioni del tipo "attività realizzate in numero superiore al target previsto" senza ulteriore declinazione di quante e quali attività siano state realizzate, oppure generiche dichiarazioni di rispetto della tempistica (per es. "obiettivo realizzato nella primavera 2016") quando il target definiva un mese preciso.

In sostanza, se da un lato si registra un miglioramento della qualità degli obiettivi, dall'altro il NdV raccomanda ad un ulteriore miglioramento nella definizione dei target e nella descrizione dei risultati raggiunti che, allo stesso tempo, può e deve essere sintetica ma puntuale. Con riferimento specifico ai target si invita, come l'anno scorso, a non distogliere l'attenzione alla definizione di target che abbiano una dimensione quantitativa, misurabile e dimostrabile oggettivamente.

In ordine alla valutazione della performance di Ateneo sezione ricerca e in particolare all'obiettivo "Produzione scientifica degli ultimi 5 anni" si segnala che i dati riportati in relazione non risultano riferiti a un quinquennio ma a sole 3 annualità.

In generale il Nucleo di Valutazione raccomanda una piena corrispondenza tra indicazioni contenute nel SMVP, obiettivi e target indicati nel piano della performance e rendicontazione puntuale del loro raggiungimento nella relazione.

Nel complesso, per quanto concerne le informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione e con le precisazioni di cui sopra, il documento può considerarsi attendibile.





Parere di comprensibilità

Rispetto alle Relazioni precedenti, che pure presentavano un grado crescente di comprensibilità, la Relazione sulla performance 2016 presenta un grado di comprensibilità molto 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. 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.

Si raccomanda una maggiore e più evidente linearità tra indicazioni contenute nel SMVP, obiettivi e target indicati nel piano della performance e rendicontazione puntuale del loro raggiungimento nella relazione quale ulteriore passo in avanti verso la piena comprensibilità della relazione.

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

Conclusioni

Viste le considerazioni di cui ai paragrafi il giudizio del Nucleo di Valutazione sulla Relazione sulla Performance 2016 è positivo. Tale documento rappresenta la prosecuzione di un percorso di miglioramento iniziato con la Relazione sulla performance 2014 e che continua negli anni successivi, anche in ragione della piena attuazione delle Linee Guida ANVUR sul ciclo della performance nelle Università statali (avvenuta dal 2016).

A supporto di tale percorso, il NdV sottolinea come il 2017 si configuri quale primo anno di attuazione completa e piena del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che consentirà di fare ulteriori passi in avanti nell'applicazione del ciclo della performance e nell'integrazione con gli altri processi di pianificazione, in particolare con il ciclo di bilancio.

Il NdV raccomanda che qualora l'Ateneo ravvisi la necessità di aggiustamenti metodologici, quale quello richiamato in ordine al ribaltamento della performance di Ateneo sulla performance individuale, li recepisca tempestivamente nel SMVP.

Su questo punto il verbale viene redatto, approvato e sottoscritto seduta stante

Il Segretario
f.to dr. Giovanni Gison

Il Presidente
f.to Prof. Matteo Turri

