



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova



RELAZIONE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2014

Nucleo di
Valutazione

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

Documento estratto dal verbale del NdV
della seduta del 12 giugno 2015

Nucleo di Valutazione
16 giugno 2015

Il NdV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.c) del D.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 2, comma 1, lettera r) della L. 240/2010, con la presente si esprime sulla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014 approvata nella seduta del CdA del 29 maggio 2015.

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 pienamente corrispondente alle indicazioni operative fornite dalla Civit.

Nel capitolo 2 – Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder – vengono adeguatamente fornite le informazioni necessarie affinché la relazione adempia ad una funzione divulgativa, come richiesto dalla Civit. Il documento contiene esaurienti informazioni per quanto attiene all'amministrazione ed al personale. L'utilizzo di tabelle e di grafici rende più efficace la comunicazione dei contenuti, anche se la figura 1-Organigramma dell'Università, potrebbe essere migliorata con l'utilizzo di caratteri più idonei. Relativamente alla parte dedicata al contesto esterno di riferimento, vengono ben individuati i fattori legati all'ambiente normativo, con particolare attenzione alle principali ed impattanti novità riguardanti i meccanismi di finanziamento e di organizzazione delle università italiane. Completi i dati riguardanti il personale, arricchiti dalle informazioni qualitative provenienti dall'analisi sul benessere organizzativo, svolta nel corso del 2014. Molto dettagliate le informazioni riguardo ai risultati raggiunti, contenute nel paragrafo 2.3. La suddivisione degli stessi in quattro grandi aree: didattica e internazionalizzazione, ricerca, gestione e personale/gestione risorse umane, permette al lettore, anche non "esperto", di maturare una conoscenza chiara ed approfondita delle attività svolte e dei risultati ottenuti nel corso del 2014. Per migliorare ulteriormente la parte in questione, sarebbe necessario, come richiesto dalla delibera Civit n.5/2012, fornire una sintesi esaustiva dei risultati raggiunti che verranno poi dettagliati nel capitolo successivo. Le "criticità e le opportunità" del paragrafo 2.4 sono troppo generali. Meglio sarebbe riferirle in modo puntuale all'applicazione del Ciclo della Performance.

Nel capitolo 3 vengono presentati gli obiettivi del piano della performance ed i risultati che l'Ateneo ha conseguito nell'anno 2014. Viene richiamato l'albero della performance dell'Università di Macerata, ma manca la possibilità di individuare, a fronte delle azioni strategiche, declinate in obiettivi operativi per l'anno in esame, i risultati raggiunti e/o il livelli di raggiungimento del target pluriennale. Una mancanza che non viene recuperata dal paragrafo successivo, dedicato proprio agli obiettivi strategici, nè dal documento richiamato, relativo alle relazioni dei delegati del Rettore per gli obiettivi strategici. Molto esauriente il contenuto del resto del capitolo 3. Viene dato conto, in sintesi, dei risultati delle strutture e, di conseguenza, del personale EP; vengono commentati tutti gli scostamenti dell'obiettivo e viene annunciata la riproposizione degli stessi nel Piano della performance 2015. Nelle tabelle allegate, i risultati conseguiti sono poi stati proposti in dettaglio e

suddivisi in tre aree: amministrazione, centri di servizio e dipartimenti. Uno sforzo molto apprezzabile che potrebbe essere completato fornendo, all'interno delle aree, un raggruppamento dei risultati per struttura. Si potrebbe invece tralasciare di evidenziare il riferimento all'obiettivo strategico da cui gli obiettivi operativi discendono. Conforme il paragrafo relativo agli obiettivi individuali che contiene, come richiesto, la descrizione sommaria dei meccanismi di valutazione e le sintesi dei risultati raggiunti per categoria di personale tecnico amministrativo. Il Nucleo auspica che, relativamente agli obiettivi strategici, si possa in futuro produrre una rappresentazione dei risultati ottenuti o del livello di raggiungimento per gli obiettivi pluriennali più efficace.

Come nella relazione sulla performance per il 2013, anche quest'anno il capitolo 4. Risorse, efficienza ed economicità, risulta conforme al dettato normativo. Le informazioni riportate coprono un ampio spettro della dinamica di gestione amministrativa e finanziaria dell'Ateneo. Un Ateneo in continuo miglioramento sul fronte della efficienza e del risparmio nella sua attività tecnico amministrativa. Un solo appunto: l'Ateneo non si è ancora dotato del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, questo piano dovrebbe invece costituire "il principale documento di riferimento" di questa sezione.

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. Tale comitato non risulta ancora operativo. Nella Relazione viene illustrata una serie di possibili interventi e linee programmatiche che il Comitato pari opportunità ha "lasciato in eredità" al nuovo organo. È necessario avviare quanto prima l'attività di questo nuovo Comitato: l'opportunità di essere proprio nella fase iniziale andrebbe sfruttata per orientare le iniziative, i meccanismi e le scelte, fin dai primi passi, con modalità conformi ai suggerimenti contenuti nell'Allegato 1 alla delibera Civit 5/2012.

3

L'ultimo capitolo della Relazione è destinato ad offrire una rappresentazione del ciclo, dei documenti e delle risorse collegate alla performance. L'Ateneo ha messo completamente a regime il ciclo all'inizio del 2014, ed i frutti si vedono anche nella preparazione della relazione e dei tempi con cui essa è stata preparata. La relazione infatti è stata consegnata al Nucleo alla fine del mese di Maggio, dopo la sua approvazione da parte del CdA del 27 Maggio. La tabella riportata rappresenta efficacemente le diverse fasi dell'attività, i soggetti coinvolti, i tempi e le responsabilità. La descrizione dei punti di forza e di debolezza nel paragrafo 6.2 potrebbe essere migliorata: è però vero che l'Ateneo, in passato ha dato prova di averli ben chiari in mente e di aver lavorato intorno ad essi, prova ne è la gestione dell'intero ciclo della performance dell'anno 2014 di cui la relazione rappresenta il punto conclusivo.

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 3.3 ha dato esito positivo. Relativamente al paragrafo 3.4, il Nucleo ha operato un controllo completo relativamente agli esiti della valutazione del personale EP.

Per il personale di categoria B, C e D il NdV ha incontrato in data 10 giugno, tramite il dott. Copparo, il Responsabile dell'Area risorse umane, dott. Giorgio Pasqualetti, e la Responsabile dell'Ufficio Personale TA, dott.ssa Catia Bacaloni, e ha preso atto dei risultati di sintesi contenuti nella Relazione sulla Performance.

COMPRENSIBILITÀ

La Relazione presenta un migliorato grado di comprensibilità: sia per un lettore "informato" che per un semplice cittadino, è facile farsi un'idea relativamente alla performance dell'Ateneo di Macerata. Questo è stato possibile grazie al fatto che le informazioni contenute vengono presentate con un adeguato grado di omogeneità ed organicità, la snellezza, soprattutto rispetto alle stesure della relazione sulla performance degli anni precedenti, è notevolmente migliorata, le informazioni di dettaglio sono contenute in comodi allegati e l'utilizzo di grafici e tabelle, ha migliorato la fruibilità del documento.

Registriamo con piacere che i suggerimenti, formulati nella nostra relazione di validazione dell'anno scorso, sono stati recepiti. Alcune parti della relazione raggiungono in maniera veramente ottimale l'obiettivo di fornire una rappresentazione chiara e trasparente della performance.

CONCLUSIONI

In conclusione il giudizio del Nucleo sulla Relazione è molto positivo.

È importante sottolineare come questo risultato dipenda in gran parte anche dal Piano della Performance 2014: un piano consistente, ben ancorato al piano strategico, chiaro e logico nel definire gli obiettivi e soprattutto i target, che ha permesso una valutazione dell'Ateneo, delle attività e del personale, agevole e consistente. Anche il miglioramento nella gestione dell'intero ciclo della performance 2014, ha contribuito, senza dubbio, a questo risultato: avviare il ciclo con tempi e modalità più efficaci aumenta naturalmente le probabilità di successo.

Un solo suggerimento: la conoscenza del piano da parte del personale, o ancor meglio, il suo coinvolgimento, il riconoscersi negli obiettivi individuati e la condivisione del progetto, sono elementi da curare maggiormente che permetterebbero un ulteriore incremento della qualità e della efficacia della gestione dell'intero ciclo della performance.