

Documento di analisi della Relazione sulla Performance 2019.

Nella procedura di validazione, il Nucleo ha esaminato la Relazione sulla Performance 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Messina il 25-06-2020; contestualmente, il NdV ha preso in considerazione documentazione precedentemente valutata, ossia il Piano integrato della performance 2019-21 (d'ora in poi PIP 2019), il SMVP 2019, le Relazioni per il 2019 a cura del Direttore Generale (d'ora in poi DG) che attengono i risultati degli obiettivi organizzativi, degli obiettivi individuali attribuiti allo stesso, nonché della valutazione dei Dirigenti. Ulteriori elementi sono emersi dall'audizione telematica del Magnifico Rettore, tenutasi nella seduta del Nucleo del 28-05-2020 e prevista dal par. 3.2 SMVP 2019 per la valutazione dei comportamenti del DG, durante la quale si è pure discusso dell'andamento generale dell'Ateneo.

Ai fini della validazione della Relazione sulla Performance 2019, il Nucleo ha elaborato i commenti che seguono:

- a) Coerenza con il PIP 2019.** I contenuti della Relazione sono coerenti con quelli del PIP 2019, in relazione agli obiettivi complessivi d'Ateneo ed a quelli attribuiti al Settore amministrativo;
- b) Coerenza tra la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa riportata dall'Amministrazione nella Relazione e la valutazione della performance organizzativa complessiva che emerge dagli ulteriori elementi (altra documentazione, ulteriori analisi, colloqui con organi, ecc.) a disposizione del Nucleo.** Si ritiene che quanto rappresentato ed analizzato nella suddetta Relazione sia sostanzialmente coerente con (1) gli elementi raccolti nel 2019, (2) la complessiva documentazione visionata e (3) le risultanze dell'audizione del Magnifico Rettore;
- c) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.** La Relazione contiene la descrizione e la rappresentazione degli obiettivi del PIP 2019 nonché dei livelli di risultato conseguiti, in termini di sia performance organizzativa, sia di performance individuale, compresi gli esiti dei monitoraggi in corso d'anno e le rimodulazioni eseguite. Tale documento descrive altresì le principali dimensioni che caratterizzano le funzioni dell'Università di Messina nel suo complesso (con approfondimenti riguardanti Didattica, Ricerca e Terza missione). Sono infine esposti i dati relativi alle diverse rilevazioni di customer satisfaction;
- d) Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.** Nella Relazione sono illustrati i risultati degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza (v. in particolare par. 2.3.3.1);
- e) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.** In generale, gli obiettivi del PIP 2019 sono definiti in termini di target di riferimento e soglie minime, accompagnati da indicatori lineari sulla realizzazione di output intermedi e finali, entro determinati tempi; nella maggior parte dei casi la rilevazione avviene mediante uno specifico applicativo, basato sull'auto-valutazione del responsabile dell'obiettivo e/o sulla verifica intermedia e finale del DG. Si tratta di un sistema che fa riferimento ai criteri ed alle modalità operative previsti nel SMVP 2019. Il Nucleo aveva già suggerito nel 2019 alcune modifiche, orientate all'introduzione di obiettivi organizzativi

d'Ateneo e di Unità organizzativa, da misurare con indicatori di risultato; queste raccomandazioni sono state parzialmente recepite dal SMVP 2020 e dal Piano della Performance 2020-22;

f) 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).

Alcuni dati riportati nella parte descrittiva della Relazione, focalizzata sulla situazione complessiva dell'Università, sono acquisiti da fonti esterne (ad es. le rilevazioni AlmaMater, il progetto Good Practices, ecc.), altri da fonti interne ben documentate (ad es. le rilevazioni di customer satisfaction SmileForMe), di altri invece non viene riportata la fonte. Ad ogni buon conto, la maggior parte delle informazioni che supportano la valutazione della performance organizzativa collegata agli obiettivi del PIP 2019 deriva da fonti interne (e viene raccolta in prevalenza a mezzo la piattaforma SIP). Non sono presenti in Relazione dati da controllo di gestione;

g) 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. Sono evidenziati gli scostamenti rispetto ai target degli obiettivi, pur senza alcuna motivazione in merito ai gap emersi;

h) Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati, descritto dall'Amministrazione, appare sufficientemente adeguato rispetto al modello delineato nel SMVP 2019 ed al tipo di indicatori utilizzato, giacché collega la programmazione strategica d'Ateneo e la pianificazione del Settore amministrativo. Tale procedimento si è avvalso, peraltro, di una piattaforma informatica di raccolta dei dati relativi agli obiettivi (SIP), che offre la base per un confronto tra le parti in sede di monitoraggio e di valutazione. Come già osservato, gli indicatori impiegati quale target degli obiettivi misurano in genere output intermedi (ad es. numero di attività) e finali (realizzazione o meno di un certo intervento/servizio/progetto); tuttavia sono assenti indicatori d'efficacia e d'efficienza. Infine, appare debolmente motivato, in relazione ai diversi obiettivi, il collegamento causale tra i risultati dell'azione amministrativa e quelli complessivi dell'Università;

i) Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio; indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi e le azioni positive. Nella Relazione sono riportate le informazioni circa i principali dati di bilancio dell'Ateneo e l'articolazione dei budget tra le varie Strutture amministrative. Però, non è riscontrabile l'integrazione tra i due cicli, che rimane un obiettivo per il futuro. In ordine ad altri piani e programmi, l'elaborato contiene riferimenti alle azioni positive in tema di pari opportunità e bilancio di genere;

l) Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri). La pianificazione della performance riguarda tutto il Settore amministrativo, incluse le Strutture decentrate;

m) Qualità della "filiera" obiettivi-indicatori-target. La filiera obiettivi-indicatori-target può essere migliorata, sia con l'utilizzo di indicatori di efficienza, di qualità (customer satisfaction, ecc.) e di efficacia (risultato rispetto alle esigenze degli utenti), sia in termini di articolazione degli obiettivi.

Già nel 2020 sono stati introdotti obiettivi organizzativi per l'Università nel suo complesso; potrebbero essere contemplati pure alcuni obiettivi organizzativi trasversali con elevato grado di priorità (e con risultato complessivo valido per tutte le Unità coinvolte);

n) Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa. L'Università ha eseguito diverse rilevazioni di customer satisfaction che coinvolgono studenti, docenti e personale T.A., così come descritto in un apposito paragrafo della Relazione (1.3.6). Nello specifico, sono esposti i risultati delle rilevazioni inserite nel progetto Good Practices, dai quali emerge che i servizi amministrativi dell'Ateneo mostrano un livello di soddisfazione ascendente, ma ancora al di sotto della media delle Università coinvolte in tale progetto; una ragione in più per inserire tali rilevazioni tra gli obiettivi del PIP 2021-23 e nei relativi SMVP. Pure i risultati del progetto SmileForMe per UniMe denotano livelli significativi di risposte critiche accanto a dati positivi;

o) Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate. Il PIP 2019, gli obiettivi dei Dirigenti ed il SMVP sono stati approvati dal C.d.A. dell'11-04-2019; il ritardo è stato giustificato in ragione delle trasformazioni organizzative in atto al tempo nell'Ateneo e della necessità di rinnovare il Nucleo di Valutazione;

p) Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.). La Relazione sulla Performance 2019 è organizzata in maniera apprezzabile; tuttavia, sarebbe stato meglio elaborarla con maggiore sinteticità e chiarezza, pure per facilitarne la leggibilità. La parte iniziale, riguardante il profilo generale dell'Ateneo, avrebbe potuto esporre con più semplicità i principali dati di riferimento, richiamando gli obiettivi strategici dell'Università nonché il posizionamento di UniMe rispetto agli indicatori più significativi e rilevanti (ministeriali, di valutazione della ricerca, ecc.). Inoltre, sarebbe bastato anche solo accludere in allegato le tabelle analitiche. La sezione dedicata propriamente alla performance del Settore amministrativo è abbastanza sintetica e potrebbe essere perfezionata in futuro quanto all'esposizione del valore prodotto dall'attività svolta. Nel complesso il grado di chiarezza dell'elaborato è positivo (da apprezzare il ricorso a numerose tabelle, ma occorre migliorare la citazione sistematica delle fonti). La Relazione contiene, nelle conclusioni, commenti sui punti di forza e di debolezza dei processi di gestione della performance, con un opportuno elenco di suggerimenti per il ciclo successivo, comprese le criticità sottolineate dal Nucleo e le relative raccomandazioni;

q) Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e agli indirizzi e linee-guida di Anvur. La Relazione risulta sostanzialmente conforme alla normativa vigente e, pur con le riserve di cui sopra, presenta un positivo livello di coerenza rispetto agli indirizzi elaborati da Anvur.

Alla luce delle osservazioni dianzi formulate ed in aggiunta (i) a quanto già evidenziato dall'Ateneo nella Relazione sulla Performance 2019, con riguardo alle migliorie da introdurre nel ciclo di gestione

della performance, nonché (ii) alle previsioni del SMVP 2020, il Nucleo raccomanda vivamente per il futuro di:

- accrescere il ricorso ad indicatori di efficienza, qualità ed efficacia dei servizi amministrativi nonché delle funzioni svolte dal Settore amministrativo;
- introdurre nel prossimo SMVP obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi amministrativi, collegati con le rilevazioni di customer satisfaction ed alla premialità di DG e Dirigenti;
- descrivere più chiaramente i risultati ottenuti, con le evidenze emerse a sostegno, in particolare per gli obiettivi prioritari, nonché elaborare Relazioni sulla performance più sintetiche allo scopo di migliorarne la leggibilità.

Tutto ciò premesso e considerato, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Messina valida la Relazione sulla Performance 2019.

Messina, 29-06-2020