

Giudizio di sintesi

**Allegato parte integrante del “Documento di validazione della Relazione
sulla performance 2019 dell’Università della Calabria”**

INDICE

<u>La procedura di validazione</u>	<u>pg. 3</u>
<u>Conformità, attendibilità e comprensibilità</u>	<u>pg. 3</u>
<u>La performance organizzativa</u>	<u>pg. 4</u>
<u>La performance individuale</u>	<u>pg. 4</u>
<u>Il benessere organizzativo</u>	<u>pg. 5</u>
<u>La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione</u>	<u>pg. 5</u>
<u>Il processo di redazione</u>	<u>pg. 5</u>

La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance dell'Università della Calabria relativa all'anno 2019 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive mm.ii. La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2020. L'analisi ha riguardato la conformità alle disposizioni normative, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli *stakeholder*.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il Nucleo prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1 lett. b), come modificato dal D. Lgs 74/2017.

In particolare, la Relazione presenta i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi, sulla base degli indicatori programmati e con riferimento alle risorse previste, dando evidenza degli scostamenti.

Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente al Piano Integrato cui si riferisce (Piano Integrato 2019-21). Nella Sezione 1 sono riportate una serie di informazioni e dati di interesse per i diversi stakeholder dell'Ateneo. Nella Sezione 3 vengono riepilogati i risultati della valutazione della performance organizzativa dell'Ente (paragrafo 3.1), dei Dipartimenti e del Centro Residenziale (paragrafo 3.2) e delle Strutture dell'Ateneo (3.3). Nella Sezione 4 vengono riepilogati e commentati gli scostamenti tra i valori target degli obiettivi operativi ed i corrispondenti valori effettivi di fine periodo degli stessi indicatori.

Nella Sezione 5 vengono riepilogati obiettivi e risultati relativi alla prevenzione del rischio di corruzione.

Nella Sezione 6 vengono presentati e commentati i risultati relativi alla valutazione della performance individuale.

Nella Sezione 7 vengono illustrate le azioni relative al benessere organizzativo ed alle pari opportunità.

Alla luce di tali analisi Il Nucleo ritiene attendibili i dati presentati nella Relazione.

Nel complesso la Relazione risulta di facile lettura e di immediata comprensione.

La performance organizzativa

In allegato "A" alla Relazione è riportato il "Prospetto dei risultati raggiunti" dove sono riepilogati tutti gli obiettivi operativi e per ciascuno di essi vengono riportati, con riferimento al periodo oggetto di valutazione: le diverse azioni da realizzare per il conseguimento dell'obiettivo, gli indicatori di performance, i valori target e di fine periodo degli indicatori.

Su un totale di 56 obiettivi, quelli che non raggiungono il valore target sono pari a 13. Gli scostamenti sono però generalmente di limitate entità.

Nel complesso, il valore della performance organizzativa è da considerarsi senz'altro soddisfacente.

La performance individuale

I risultati della valutazione della performance individuale sono riportati nella tabella 5 alla fine della sezione della Relazione dedicata alla valutazione della performance individuale. Da tale tabella si evince un risultato complessivo altamente soddisfacente.

Nel rispetto del SMVP 2019, la valutazione della performance individuale è stata effettuata dai Responsabili di Struttura per il personale tecnico amministrativo afferente alle stesse e dal Direttore Generale in carica fino al 31 dicembre 2019 per i Dirigenti e Responsabili amministrativi delle strutture dell'Amministrazione, dei Centri e delle Biblioteche su proposta, ove presenti, dei Docenti che a diverso titolo coordinano e indirizzano la struttura medesima. Nella misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti, degli EP e dei responsabili di struttura si è tenuto conto della Performance Generale dell'Ente, pari a 94,68%, misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi di primo livello definiti nel Piano Integrato.

Tra i fattori valutativi da applicare ai Dirigenti, ai Responsabili di struttura e il personale di categoria EP, il SMVP prevede la capacità di differenziazione delle valutazioni, che per l'anno 2019 tuttavia non è stato applicato in quanto non è stato definito il criterio unico da utilizzare e, pertanto, il previsto peso per tale fattore valutativo è stato ridistribuito sugli altri fattori comportamentali.

Nonostante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance preveda il ricorso a colloqui di feedback, tali colloqui non sono stati effettuati in quanto la fase di rendicontazione dei risultati è stata avviata nel periodo di chiusura delle attività in presenza a causa della situazione di emergenza epidemiologica causata dal Covid 19. L'accettazione della valutazione è avvenuta, infatti, attraverso l'acquisizione della firma digitale ovvero, in mancanza di dispositivo di firma digitale,

attraverso la dichiarazione acquisita, via mail, che la valutazione è stata accettata, considerando la mail di risposta alla stregua della apposizione della firma.

Il benessere organizzativo

La Relazione pone attenzione alla questione del benessere organizzativo, fornendo un'analisi sulle azioni pianificate e realizzate.

La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione

La Relazione contiene informazioni in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, descrivendo sinteticamente i principali interventi svolti nel 2019, anche in termini di formazione per il personale tecnico - amministrativo.

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è adeguatamente descritto con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità.

In particolare, si apprezza l'utilizzo del "Prospetto di sintesi dei risultati raggiunti" che consente di poter visualizzare agevolmente, per i diversi obiettivi operativi, le azioni corrispondenti ed i valori target ed effettivi degli indicatori di performance.