

Documento di analisi della Relazione sulla Performance 2020.

Ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2020 (d'ora in poi: Relazione), il Nucleo ha esaminato il documento che contiene la Relazione, con i suoi tre allegati, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Messina il 28-06-2021.

Contestualmente, il NdV ha preso in considerazione la documentazione già precedentemente trasmessa al Nucleo, ossia:

- il Piano integrato della performance 2020-22 (d'ora in poi PIP 2020) e il SMVP 2020;
- per i dati e le analisi sulla performance organizzativa istituzionale: la "Relazione sulla performance organizzativa istituzionale Anno 2020";
- per i dati e le analisi sulla performance organizzativa dell'amministrazione centrale e delle strutture decentrate: la relazione "Performance organizzativa delle Strutture di Ateneo per il 2020" assieme al "Report di Monitoraggio – Performance 2020: primo monitoraggio obiettivi operativi, Performance istituzionale e Indicatori di Customer Satisfaction";
- per gli obiettivi individuali attribuiti al DG dal Piano della performance 2020: la relazione elaborata dal DG e la "Relazione sul Monitoraggio Delibere 2020" redatta dalla unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting;
- la scheda di autovalutazione dei comportamenti organizzativi del DG e le schede per la valutazione finale degli obiettivi di comportamento dei Dirigenti dell'Ateneo elaborate sempre dal DG.
- ulteriori elementi sono emersi dall'audizione telematica del Magnifico Rettore, tenutasi nella seduta del Nucleo del 07-06-2021 e prevista dal par. 3.2 SMVP 2020 per la valutazione dei comportamenti del DG, durante la quale si è pure discusso dell'andamento generale dell'Ateneo.

Si consideri, inoltre, la peculiarità dell'anno 2020, caratterizzato dalla pandemia Covid-19, che ha nella sostanza limitato le attività in presenza del NdV, con particolare riferimento ai componenti esterni.

Su queste basi il Nucleo ha elaborato i commenti che seguono:

a) Coerenza con il PIP 2020.

I contenuti della Relazione sono coerenti con quelli del PIP 2020, 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.

I contenuti e le analisi riportati nella Relazione si ritiene siano sostanzialmente coerenti con (1) la documentazione visionata con riferimento agli obiettivi e ai target raggiunti dall'Ateneo relativi al 2020, considerando la struttura 'linee strategiche - obiettivi strategici – obiettivi operativi'; (2) le attività di auditing realizzate dal NdV presso i dipartimenti e i corsi di studio, e (3) le risultanze dell'audizione del Magnifico Rettore.

Sarebbe opportuno che la Relazione contenesse l'andamento degli indicatori riguardanti gli obiettivi strategici complessivi, e non solo quelli collegati con gli obiettivi operativi inseriti nel Piano della performance. Inoltre, una più sistematica rappresentazione di tutti gli indicatori in serie storica (relativa agli ultimi anni) e in termini comparati con altri Atenei e con la media nazionale, permetterebbe di elaborare giudizi valutativi (attualmente solo in alcuni casi gli indicatori sono presentati in serie storica).

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 2020 nonché dei livelli di target conseguiti, in termini di performance organizzativa istituzionale, di performance organizzative delle strutture di Ateneo, di performance individuale del DG, dei dirigenti e del personale T-A, compresi gli esiti dei monitoraggi in corso d'anno e le rimodulazioni eseguite. La Relazione descrive altresì le principali dimensioni che caratterizzano le funzioni dell'Università di Messina nel suo complesso (con approfondimenti riguardanti Didattica, Ricerca e Terza missione). Adeguata rilevanza è altresì attribuita alle risultanze delle diverse rilevazioni di customer satisfaction (par.2.3.4.), che nel 2020 sono state estese e la cui realizzazione costituisce un obiettivo del Piano della performance. Infine, un importante capitolo è dedicato alle azioni per le pari opportunità, al Bilancio di genere e alle attività riguardanti i disturbi specifici di apprendimento.

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 pp. 44-45).

e) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

L'andamento degli indicatori riferiti agli obiettivi del PIP 2020 è stato misurato sulla base delle modalità previste dal PIP 2020, secondo quanto riportato nella documentazione trasmessa al NdV. La Relazione presenta analiticamente gli esiti degli obiettivi e relativi indicatori riguardanti la performance organizzativa istituzionale. Per gli altri obiettivi (performance organizzativa dell'Amministrazione centrale, delle strutture decentrate; performance individuale del DG e dei dirigenti), il cui andamento è monitorato e definito a consuntivo attraverso la piattaforma Uniperformance, la Relazione rimanda ai documenti specifici.

La Relazione riporta anche in dettaglio, negli allegati, i risultati complessivi, in termini di % di raggiungimenti, di tutti gli obiettivi del PIP 2021-22 e del monitoraggio intermedio.

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).

La maggior parte delle informazioni che supportano la valutazione della performance collegata agli obiettivi del PIP 2020 deriva da fonti interne, a parte la misurazione degli indicatori di performance organizzativa istituzionale, che fanno riferimento anche a fonti esterne nazionali. Non sono presenti in Relazione dati derivanti da sistematiche rilevazioni di controllo di gestione.

I dati utilizzati nella parte descrittiva della Relazione, incentrata sulla situazione complessiva dell'Ateneo, sono acquisiti da fonti esterne (ad es. Anagrafe Nazionale Studenti, le rilevazioni AlmaMater, il progetto Good Practices, ecc.), altri da fonti interne ben documentate (ad es. le rilevazioni di customer satisfaction, banca dati PROPER, ecc.).

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 agli eventuali gap emersi. La Relazione contiene tuttavia riflessioni sui miglioramenti da apportare all'intero processo collegato al ciclo della performance (cap. 6).

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 nella Relazione, è adeguato al modello (seppure da migliorare) delineato nel SMVP 2020 ed al tipo di indicatori utilizzato.

Tale procedimento si è avvalso, peraltro, di una piattaforma informatica di raccolta dei dati relativi agli obiettivi (Uniperformance), e si è basato su un analitico monitoraggio in itinere, come si evince dall'allegato 2A.

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 riportati (cap. 4) dati sul Bilancio unico di Ateneo 2020 e sul conto economico. 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 all'anticorruzione e trasparenza, alle azioni positive in tema di pari opportunità e bilancio di genere.

j) 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.

k) Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target.

L’Ateneo ha migliorato la coerenza tra piano strategico di Ateneo e piano della performance. Nel 2020 sono stati introdotti obiettivi organizzativi istituzionali e potenziato il ruolo delle rilevazioni di customer satisfaction (che a questo punto dovrebbe essere la base per alcuni obiettivi di miglioramento/mantenimento del livello dei servizi).

In merito alla filiera obiettivi-indicatori-target, si può sottolineare l’esigenza di migliorare una serie di fattori: a) l’articolazione delle dimensioni, sia con l’utilizzo di indicatori di efficienza, di qualità (customer satisfaction, ecc.) e di efficacia (risultato rispetto alle esigenze degli utenti); b) l’individuazione di target maggiormente sfidanti, orientati a incrementare il valore pubblico degli interventi.

l) 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 (2.3.4., pag. 40ss). Nel 2020 queste rilevazioni sono state estese ad una serie di servizi amministrativi, nell’ambito di uno specifico obiettivi del PIP 2020-22. Il passaggio ulteriore da realizzare è quello di un’analisi critica dei risultati (in alcuni casi le risposte sono state a livelli non sufficienti per rendere affidabili i risultati; non tutte le rilevazioni sono significative o colgono dimensioni prioritarie), così da avviare un processo di miglioramento continuo.

m) Elementi che hanno portato al parere sull’aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili nell’Ateneo

Il SMVP 2020 è stato aggiornato accogliendo alcune delle principali proposte del NdV, con riferimento all’inserimento degli obiettivi organizzativi istituzionali e delle rilevazioni di customer satisfaction tra gli obiettivi organizzativi di struttura; inoltre, si è rafforzata l’attività di monitoraggio in itinere. Si è ritenuto apprezzabile lo sforzo organizzativo, nell’ottica del miglioramento incrementale del ciclo della performance.

n) 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 2020, gli obiettivi dei Dirigenti ed il SMVP sono stati approvati dal C.d.A. dell’11-02-2020, migliorando la tempestività rispetto al 2019. Successivamente, a seguito delle modifiche apportate all’assetto organizzativo dell’Ateneo, il C.d.A. dell’8 aprile 2020 ha aggiornato il “Piano Integrato della Performance 2020-2022” e gli obiettivi in esso contenuti.

Il C.d.A. ha, inoltre, autorizzato il Magnifico Rettore ed il Direttore Generale ad operare un'eventuale rimodulazione degli obiettivi di performance organizzativa (istituzionale e/o di struttura) al termine dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il ritardo dell'approvazione e relativa pubblicazione sono stati comunicati al Dfp e ad Anvur, il 31/01/2020 (prot. n. 11331 del 31/01/2020), dichiarando che, al fine di coordinare organicamente il Piano della Performance con il redigendo Piano Strategico di Ateneo 2020-22 e con la Programmazione Triennale Miur, si rende necessario procrastinarne l'adozione oltre il termine del 31 gennaio e comunque non oltre il 29 febbraio 2020. Al NdV, in ogni caso, era stata comunicata questa eventualità già prima della fine di gennaio 2020, con le relative informazioni circa il limitato ritardo che si sarebbe reso necessario.

o) 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 2020 è organizzata in maniera sufficientemente coerente, secondo un formato – migliorato rispetto agli anni precedenti – che consente una buona leggibilità.

La parte iniziale, riguardante il profilo generale dell'Ateneo, potrebbe approfondire il posizionamento di UniMe rispetto ad altri Atenei, con riferimento agli indicatori riguardanti gli obiettivi strategici.

Nel complesso il grado di chiarezza dell'elaborato è migliorato rispetto agli anni precedenti. La Relazione contiene, nelle conclusioni, commenti sui punti di forza e di debolezza dei processi di gestione della performance, con un elenco di suggerimenti per il ciclo successivo.

p) 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. L'aspetto da modificare riguarda la dimensione della differenziazione dei premi. Su questo tema, il NdV chiede di eliminare il ricorso a fasce, per applicare direttamente il livello di raggiungimento dei target, così come il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti (laddove utilizzato questo strumento valutativo).

Sulla base di quanto argomentato, formulate ed in aggiunta (i) a quanto già evidenziato dall'Ateneo nella Relazione sulla Performance 2020, con riguardo alle miglorie da introdurre nel ciclo di gestione della performance, nonché (ii) alle previsioni del SMVP 2021, il Nucleo raccomanda vivamente per il futuro di:

- eliminare le fasce di collegamento tra punteggi ottenuti e ammontare del premio da erogare, con riguardo alla valutazione del Direttore generale, dei dirigenti e delle posizioni EP;
- migliorare la definizione di obiettivi e indicatori, con riferimento alle dimensioni di efficienza, qualità ed efficacia;

- eliminare dall'articolazione dei target da perseguire, l'etichetta "eccellenza", poiché non rispondente spesso al contenuto degli obiettivi e dei risultati attesi, specie se analizzati in modo comparato con altri Atenei; il termine può essere sostituito dall'etichetta: "superiore alle aspettative";
- collegare on le rilevazioni di customer satisfaction alla premialità di DG e Dirigenti in termini di miglioramento/mantenimento dei livelli di qualità percepita su una serie di servizi amministrativi rilevanti, anche sulla base di una revisione delle rilevazioni da realizzare;
- descrivere più chiaramente i risultati ottenuti in termini non solo di realizzazione ma anche di valore ottenuto per l'Ateneo e per gli utenti, sottolineando con evidenze appropriate questi esiti.

Tutto ciò premesso e considerato, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Messina valida la Relazione sulla Performance 2020.

Messina, 29-06-2021