



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

NUCLEO di
VALUTAZIONE
Il PRESIDENTE

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

All'ANVUR e al Dipartimento
Funzione Pubblica, tramite
l'aggiornamento del Portale della
Performance

Catania, 23.07.2020

**Nuova validazione della relazione sulla performance 2018
da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sulla base
delle revisioni apportate nell'anno 2020**

1. Premessa

Questo documento rappresenta a tutti gli effetti un riesame della Relazione sulla performance per l'anno 2018 dell'Ateneo di Catania, al fine di prendere in esame le modificazioni apportate a detta Relazione nel corso del 2020 dall'Organo di Governo dell'Ateneo e gli elementi sopraggiunti e valutare, qualora gli elementi sopraggiunti lo consentano, l'opportunità di procedere a una nuova validazione della Relazione.

La Relazione sulla performance 2018 era stata approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 517/2019 e validata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 6/2019. Successivamente, il Consiglio di amministrazione con delibera n. 186/2020, ha determinato di richiedere un parere all'Avvocatura dello Stato, circa la possibilità di procedere ad una revisione della stessa alla luce di sopravvenute evenienze fattuali di cui si è avuta contezza successivamente alla conclusione delle procedure di validazione; evidenze che avrebbero potuto modificare la valutazione delle prestazioni della posizione di vertice dell'amministrazione. A seguito di parere positivo dell'Avvocatura di Stato, il Consiglio di amministrazione ha richiesto al Nucleo di valutazione, nel maggio 2020, di procedere con una nuova istruttoria, che tenesse conto dei nuovi elementi emersi. La nuova proposta di valutazione è stata esitata dal Nucleo di valutazione e trasmessa al Consiglio di amministrazione. Alla luce delle modificazioni intercorse, il Consiglio di amministrazione



ha integrato la Relazione sulla performance, che è stata inviata al Nucleo di valutazione lo scorso 6 luglio.

2. Introduzione

Secondo le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiani” pubblicate da Anvur nel gennaio 2019, la Relazione sulla performance ha il compito di dar conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative in relazione agli obiettivi di performance definiti per l’anno di riferimento.

In tale direzione, la Relazione è nella sostanza un documento di rendicontazione dei risultati ottenuti durante il ciclo annuale di performance.

A questi indirizzi fa riferimento la Relazione di validazione del Nucleo di valutazione (in funzione di OIV). Per questa Relazione l’Anvur, nelle stesse linee guida, suggerisce alcuni criteri di analisi da sviluppare. Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato nel novembre 2018 le “Linee guida per la relazione annuale sulla performance”, che contengono anch’esse un elenco di utili criteri per gli OIV da utilizzare in fase di validazione della Relazione.

Sulla base delle linee guida sopra richiamate, il Nucleo di valutazione dell’Università di Catania ha analizzato la Relazione sulla performance 2018 e la documentazione allegata, sottoposta alla pre-analisi del Nucleo di valutazione lo scorso 11 giugno e poi adottata dall’Amministrazione con Decreto Rettorale n. 1996 del 25 giugno 2019 e ha elaborato i commenti che seguono, anche tenendo conto delle variazioni intervenute con la delibera del 2 luglio 2020.

3. Criteri di analisi

3.1 Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all’anno di riferimento

La Relazione sulla performance restituisce il quadro delle realizzazioni e dei processi di gestione della performance in **coerenza** con i contenuti del Piano della performance 2018-20. Il percorso di approvazione di questo Piano (approvazione avvenuta l’11 maggio 2018) è stato preceduto da attività e incontri tra il DG e gli organi dell’Ateneo che trovano nella Relazione una descrizione sintetica ma soddisfacente. Inoltre, nel corso del 2018 sono state introdotte limitate integrazioni al Piano della performance che sono documentate nella Relazione e sono state oggetto di comunicazione al Nucleo e agli organi nel corso dello stesso anno; di queste modificazioni (conseguenza sia dell’aggiornamento della pianificazione strategica di Ateneo sia della riorganizzazione del settore tecnico-amministrativo) sarebbe stato opportuno dare evidenza anche sostanziale, pubblicandole sul portale ‘amministrazione trasparente’.



La copertura degli obiettivi attribuiti all'area amministrativa è completa, così come presentata nel PIP 2018-20.

3.2. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

La Relazione sulla performance 2018 è stata integrata nel 2020 a seguito della richiesta del Consiglio di amministrazione di rivedere la valutazione dell'allora direttore generale, conseguente a evenienze emerse successivamente alla prima valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione. Evenienze che il Nucleo ha inteso riconducibili ad attività e decisioni complessive dell'Ateneo riguardanti l'annualità in oggetto, e quindi anche in parte all'azione amministrativa. A seguito nella nuova istruttoria del Nucleo di valutazione, con la conseguente nuova proposta di valutazione, il Consiglio di amministrazione ha elaborato una nuova versione della Relazione, introducendo un'ampia descrizione e rappresentazione dei nuovi elementi.

La Relazione sulla performance 2018 dà conto delle difficoltà che l'Ateneo, e conseguentemente il settore amministrativo, hanno attraversato nel periodo 2017-2018, periodo caratterizzato dall'elezione o nomina dei nuovi organi di governo dell'Ateneo e della successiva riorganizzazione dell'apparato amministrativo. La Relazione, inoltre, presenta una serie di dati quantitativi che permettono di rappresentare le principali dimensioni di performance organizzativa riguardanti didattica, ricerca e settore amministrativo, con una descrizione delle principali problematiche dell'Ateneo. In questa direzione emergono vari elementi di coerenza con quanto sottolineato nelle proprie relazioni dal Nucleo di Valutazione.

In ogni caso, sarebbe necessario che il Piano della performance riprendesse in modo sistematico gli indicatori-chiave di rappresentazione della performance organizzativa dell'Ateneo, anche in chiave comparata (evidenziando, cioè, il posizionamento rispetto al sistema universitario), così da permettere un *assessment* a fine anno a supporto sia della programmazione successiva sia della verifica delle relazioni causali tra livello degli indicatori-chiave e obiettivi attribuiti al settore amministrativo.

3.3. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Informazioni e dati relativi a tutti gli obiettivi del PIP sono presenti nella Relazione sulla performance 2018.



3.4. *Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza*

Sono presenti e sono commentati nella Relazione gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

3.5. *Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori*

Per quanto concerne la verifica del livello di raggiungimento di indicatori e target, in fase di rendicontazione sono stati utilizzati i metodi di calcolo previsti nel PIP. È tuttavia necessario che il PIP definisca non solo i target e le soglie minime degli obiettivi – sulla base degli indicatori utilizzati, ma anche le baseline (che evidenziano la situazione di partenza).

3.6. *Affidabilità dei dati utilizzati per l'elaborazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)*

I dati utilizzati per la rendicontazione degli obiettivi del PIP fanno riferimento a fonti interne, basate in parte su progressi autodichiarati dai valutati, monitorati dal direttore generale; si tratta di documenti che evidenziano il livello di realizzazione dei target, mentre non sono disponibili dati derivanti da controllo di gestione, che è in fase di sviluppo.

Una serie di dati sull'andamento delle dimensioni di performance organizzativa presentati nella Relazione sono ripresi da fonti esterne certificate (Cineca).

3.7. *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; presenza di riflessioni e indicazioni in prospettiva per la nuova annualità*

Tutti gli obiettivi sono analizzati nella Relazione ed è fornito il livello di raggiungimento; non sempre è chiaro, in particolare per gli obiettivi attribuiti alle aree dirigenziali, il motivo dello scostamento, rilevato a consuntivo, rispetto al target programmato. Aspetto che deve essere migliorato nella redazione delle prossime relazioni.

Nella parte conclusiva della Relazione sono presentate riflessioni e indirizzi per i successivi cicli di programmazione.

3.8. *Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano*

La Relazione risulta carente quanto a chiarezza della rappresentazione riguardante la struttura del *cascading* e le relazioni causali che dovrebbero legare gli obiettivi strategici



dell'Ateneo con quelli attribuiti al DG e poi alle aree dirigenziali. Nel complesso, l'apparato descrittivo che fa da premessa alla presentazione degli obiettivi del PIP delinea il quadro complessivo degli obiettivi e delle azioni dell'Ateneo, ma risulta di non facile lettura, data la difficoltà di collegamento fra i vari livelli.

La Relazione presenta, per gran parte e in modo sufficientemente chiaro, misurazioni e valutazioni riguardanti gli obiettivi presenti nel PIP. Inoltre, la Relazione integrata nel 2020 riporta in modo ampio l'esito riguardante un obiettivo implicito per la performance dell'Ateneo e, quindi, anche per il settore amministrativo, e cioè il rispetto degli indicatori e dei target utilizzati dal MIUR per il finanziamento degli Atenei.

3.9. Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio

L'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio è solo accennata, ma non sviluppata. È sottolineato, tuttavia, che si tratta di un obiettivo perseguito incrementalmente a partire dal 2019.

3.10. Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri)

Le strutture decentrate non sono attualmente contemplate né dal SMVP né più in generale dal Piano della performance.

3.11. Indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi, come Piano edilizio, quello delle forniture o il Programma della formazione del personale; presentazione di elementi riguardanti il bilancio di genere, il benessere organizzativo

La Relazione non contiene riferimenti ad altri strumenti di programmazione e pianificazione, né al bilancio di genere, in termini di rendiconto di genere, o al benessere organizzativo. Il NdV ritiene che tutti questi elementi, e in particolare, la rendicontazione di genere, esplicitamente richiamata dalle Linee Guida Anvur, debbano essere resi parti integranti della Relazione.

3.12. Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target

La qualità della filiera ‘obiettivi-indicatori-target’ è migliorata rispetto agli anni precedenti, ma può essere ulteriormente qualificata/migliorata con riferimento a:

- a) chiaro collegamento tra obiettivi strategici di Ateneo e obiettivi del settore TA, così da rappresentare anche le relazioni causali connesse;



- b) articolazione chiara e ben fondata tra obiettivi organizzativi e obiettivi di tipo individuale (di performance e comportamentali), anche attraverso l'introduzione di questi aspetti nelle schede individuali per DG e i dirigenti (e il personale EP);
- c) miglioramento della specificazione degli obiettivi e dei target a livello di aree dirigenziali.;
- d) inserimento della baseline (e cioè della situazione di partenza) per valutare sia la portata del target pianificato sia il miglioramento ottenuto;
- e) necessità di collegare gli obiettivi organizzativi di Ateneo e di struttura a quelli che derivano direttamente dalle politiche/misure di MIUR e Anvur.

3.13. Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa

La Relazione dà conto dell'avvio della rilevazione di *customer satisfaction* sui servizi amministrativi avviata nel 2018 (e basata sul modello *Good Practice*) che coinvolge personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti. I dati emersi sono riportati in modo articolato e chiaro (e potrebbero essere completati con l'evidenziazione del livello di risposta).

3.14. Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate

Il PIP 2018-2020 è stato approvato con ritardo (11 maggio 2018); la tempistica è stata comunicata in più occasioni al NdV e agli organi di Ateneo (e all'Anvur), con le relative motivazioni.

3.15. Coerenza della Relazione alle disposizioni normative vigenti, agli indirizzi Anvur e alle linee guida del Dfp

La Relazione presenta livelli abbastanza buoni di coerenza con le disposizioni normative e gli indirizzi di Anvur, pur tenendo conto delle osservazioni elencate nei precedenti punti.

3.16. 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 è nel complesso leggibile; la sua lunghezza – nella versione integrata nel 2020 – appare tuttavia eccessiva, soprattutto in considerazione del fatto che l'analisi e valutazione degli obiettivi risulta schematica.

La Relazione può essere significativamente migliorata, specie se considerata alla stregua di uno strumento di *accountability* non solo interno ma anche esterno. In particolare,



dovrebbe essere definito un *template* di riferimento sufficientemente stabile e completo, possibilmente accompagnato da una versione sintetica con i principali dati. In particolare, può essere sviluppata la parte riguardante gli indicatori di performance-chiave dell'Ateneo e quelli relativi al settore tecnico-amministrativo, presentati in chiave comparata (quelli del settore tecnico-amministrativo possono fare riferimento alle comparazioni sviluppate attraverso la partecipazione al progetto Good Practice).

4. Osservazioni del Nucleo di Valutazione

Sulla base dei commenti precedenti, il Nucleo di valutazione invia agli Organi dell'Ateneo le seguenti osservazioni per la definizione e l'implementazione dei prossimi cicli di gestione della performance:

- identificare gli obiettivi strategici e operativi seguendo l'articolazione introdotta dalle modificazioni al D.lgs. 150/2009, perseguendo innanzitutto una maggiore coerenza con le linee-guida del Dipartimento della funzione pubblica e dell'Anvur, operando una più chiara rappresentazione del collegamento tra obiettivi (organizzativi) strategici di Ateneo e obiettivi del settore tecnico-amministrativo, in modo da evidenziare le relazioni causali fra le azioni dei due livelli;
- distinguere in modo più netto tra: a) pianificazione della performance organizzativa, che può comprendere obiettivi ai diversi livelli e deve essere supportata da un sistema di controllo di gestione; e b) obiettivi collegati alla premialità di risultato, che per loro natura devono essere in numero limitato e accompagnati da altri tipi di valutazioni (comportamenti, ecc.);
- sviluppare, anche in modo incrementale, il collegamento tra pianificazione organizzativa e processo di bilancio;
- migliorare la chiarezza e il contenuto della Relazione sulla performance in funzione di *accountability* esterna, alla stregua di un bilancio di rendicontazione sociale, inserendo anche dati di confronto con altri atenei;
- inserire anche le tabelle con gli esiti della valutazione dei dirigenti, così come chiaramente indicato nelle Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica del 2018;
- estendere la pianificazione della performance alle strutture decentrate (dipartimenti e centri).

5. Validazione della Relazione sulla performance 2018

Il Nucleo di valutazione dell'Università di Catania, in funzione di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) c del D.Lgs. n. 150/2009:

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2018, sottoposta alla pre-analisi del Nucleo di valutazione lo scorso 11 giugno e poi adottata dall'Amministrazione con Decreto Rettorale n. 1996 del 25 giugno 2019 e inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 25 giugno 2019;



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

NUCLEO di
VALUTAZIONE
Il PRESIDENTE

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2018, integrata dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 2 luglio 2020;
- invitati gli Organi di Ateneo a operare per migliorare quanto segnalato nell'analisi precedente;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo **valida con osservazioni** la Relazione sulla performance 2018.

Prof. Salvatore Barbagallo
Salvatore Barbagallo