



Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

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

Prot. n. 357659/I/11
Catania, 18.11.2020

**Validazione della Relazione sulla performance 2019
da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

1. Introduzione

Le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiani”, pubblicate da Anvur nel gennaio 2019, sottolineano che 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.

Con riferimento alle linee guida sopra richiamate, il Nucleo di valutazione dell’Università di Catania ha analizzato la Relazione sulla performance 2019 e la documentazione allegata (già anticipata in bozza al NdV l’8 ottobre 2020), adottata dall’Amministrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2020 e ha elaborato i commenti e i giudizi che seguono.



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 2019 (d'ora in poi RsP 2019) delinea il quadro di sintesi delle realizzazioni e dei processi di gestione della performance in **coerenza** con i contenuti del Piano della performance 2019-21 (d'ora in poi PIP 2019-21, approvato dal CdA il 30 gennaio 2019 e poi integrato il 4 marzo 2019).

Il percorso di elaborazione e approvazione di questo Piano, iniziato nell'autunno del 2018, si è collocato in un processo interno di riorganizzazione e di definizione delle linee strategiche di Ateneo, adottate poi con il Piano strategico 2019-21 a fine 2018 (delibera del CdA del 20 dicembre 2018).

La RsP 2019 contiene un'ampia parte (63 pagine su 73) che funge in sostanza da premessa all'analisi sui risultati del piano della performance e i cui capitoli trattano i seguenti argomenti:

- Le caratteristiche del PIP 2019-21, con approfondimenti sull'iter di elaborazione e approvazione, sulla fase di gestione e monitoraggio (che commenta anche gli eventi che hanno caratterizzato il 2019, in particolare il cambio di governance dell'Ateneo), così come sulla coerenza tra contenuti del PIP e il Piano strategico 2019-21, in cui sono anche descritti alcuni dei principali interventi previsti dal bilancio 2019 e i principali obiettivi per l'amministrazione declinati nel PIP 2019
- Una sintesi sulla performance organizzativa generale dell'Ateneo. Sono presi in considerazione e commentati dati riguardanti: a) l'area didattica, con dati e approfondimenti sull'andamento degli iscritti (in decremento, nel 2019) e sui laureati e il livello di occupazione post-laurea; b) l'area ricerca, con dati e approfondimenti sul personale docente; sui progetti di ricerca finanziati con fondi nazionali e internazionali; c) l'area dei servizi tecnici e amministrativi, con dati e approfondimenti su indicatori di bilancio (indicatori di monitoraggio previsti dal d.lgs. 49/2012) e di tempestività dei pagamenti; i risultati delle rilevazioni di customer satisfaction sulla qualità dei servizi amministrativi, così come delle analisi realizzate nell'ambito del progetto Good Practice.

Si tratta di una sezione interessante (e in alcune parti anche utile) ma che appare allo stato attuale da sistematizzare nei contenuti per rispondere alla domanda sulle relazioni tra performance organizzativa e azione del settore amministrativo. L'impressione è che si tratti di un elenco di argomenti inseriti più sulla base della disponibilità di dati che su un razionale disegno in grado di rappresentare il cruscotto direzionale della performance organizzativa. Mancano, ad esempio, alcuni dati rilevanti (come quelli sull'internazionalizzazione, sulla Terza Missione) e le analisi non sempre sono supportate dalle necessarie serie storiche (pur presenti in diversi casi) e dalla comparazione con altri Atenei (presenti solo nel caso delle rilevazioni del progetto Good Practice); manca inoltre un riferimento alla Relazione annuale 2019 del CUG, trasmessa a Organi e NdV nel luglio scorso (2020), e incentrata sulla situazione del personale (TA), come richiesto dalla normativa vigente

L'ultimo capitolo è dedicato specificatamente alle azioni e ai risultati dell'azione amministrativa nel 2019, e riguarda il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi



assegnati al Direttore generale, ai dirigenti e al complesso del settore tecnico-amministrativo, in coerenza con il SMVP.

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 RsP 2019 riporta in modo completo dati e giudizi già elaborati dal Direttore generale inviati al NdV a supporto della sua valutazione. In questa direzione, sono rappresentati i risultati dell'azione amministrativa che sono collegati alla performance organizzativa di Ateneo. Tuttavia, come già sottolineato dal NdV anche con riferimento all'anno 2018, né il SMVP né il PIP 2019-21 contengono esplicitamente obiettivi di tipi organizzativo collegati all'andamento complessivo dell'Ateneo.

In ogni caso, per l'anno 2019 il PIP evidenzia un progresso rispetto agli anni precedenti, costituito da obiettivi trasversali per il settore amministrativo che sono stati collegati alla prevista visita di accreditamento AVA, così come l'introduzione della rilevazione di customer satisfaction sulla qualità dei servizi amministrativi. E di questi obiettivi la RsP 2019 dà conto in modo coerente, sebbene non venga integrata dagli spunti di riflessione emersi dall'analisi condotta nella Relazione annuale del CUG.

Inoltre, la RsP 2019 accenna alle difficoltà intervenute nel corso del 2019, conseguenti al cambio di governance e, a dicembre 2019, alla presenza del DG ad interim a seguito delle dimissioni dell'allora Direttore generale; tra i commenti riportati, che riprendono analoghe considerazioni che l'ex Direttore generale ha espresso nella sua relazione di autovalutazione, emergono anche giustificazioni collegate ad alcuni limitati obiettivi non pienamente raggiunti o espunti dal PIP 2019-21.

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 RsP 2019.

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 RsP 2019 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 2019-21. È tuttavia necessario, come già spesso sottolineato dal NdV, che il Piano della performance definisca, in sede di costruzione degli obiettivi: i target da raggiungere, le soglie minime al di sotto delle quali il valore del premio è nullo; 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 2019-21 fanno riferimento, per lo più, 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. Tuttavia, sono stati resi disponibili per l'attività del NdV anche la gran parte della documentazione per supportare il giudizio sul livello di raggiungimento degli obiettivi.

I dati relativi alle rilevazioni di customer satisfaction derivano dalle elaborazioni effettuate dai responsabili del progetto Good Practices, e sono quindi da considerare 'fonti esterne certificate'. Allo stesso modo sono da considerare affidabili i dati riportati nella sezione sulla performance organizzativa di Ateneo e riguardanti didattica, ricerca e bilancio.

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 RsP 2019 e sono presentati sia il livello di raggiungimento così come le giustificazioni riguardanti l'eventuale gap tra target programmato e risultato ottenuto; non sempre è chiaro, tuttavia, il valore effettivamente derivato per migliorare i problemi dell'Ateneo, specialmente nel caso di progetti realizzati solo in parte.

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 RsP 2019 rappresenta in modo più chiaro rispetto al passato i collegamenti tra la pianificazione strategica di Ateneo e gli obiettivi del settore tecnico-amministrativo.

Come già anticipato nei punti precedenti, è da migliorare significativamente la presentazione e analisi sistematica degli indicatori chiave per didattica, ricerca e terza missione, seguiti dall'analisi dell'apporto del settore tecnico-amministrativo.

3.9. Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio

L'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio è, nel complesso, presentata in termini generali, come collegamento tra le principali poste di bilancio e alcuni interventi di tipo strategico (ad es. il piano delle opere). Inoltre, uno specifico riferimento è dedicato



agli indicatori di monitoraggio previsti dal d.lgs. 49/2012, sottolineando il superamento dei problemi emersi nel 2018.

Su questo fattore i Piani della performance futuri dovranno investire maggiormente, dato che il PIP 2019-21 non conteneva obiettivi costruiti sulla base di questa modalità.

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

Le strutture decentrate non sono state contemplate né dal SMVP né più in generale dal PIP 2019-21 (così come dal PIP 2020-22).

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 RsP 2019 non contiene indicazioni di miglioramento derivanti da altri strumenti di programmazione e pianificazione, ad esempio in termini di rendiconto di genere, o al benessere organizzativo. Il NdV ritiene che questi elementi, in particolare la rendicontazione di genere (esplicitamente richiamata dalle Linee Guida Anvur), debbano essere resi parte integrante della Relazione.

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

La filiera ‘obiettivi-indicatori-target’ è stata precisata nel 2019 rispetto agli anni precedenti, ma deve essere ulteriormente qualificata/migliorata con riferimento a:

- a) Un più chiaro collegamento tra i diversi obiettivi strategici di Ateneo e gli obiettivi attribuiti al settore TA;
- b) Introduzione di obiettivi organizzativi di Ateneo (i cosiddetti obiettivi organizzativi istituzionali) anche a fini premiali (e quindi inseriti nel SMVP);
- c) Una chiara articolazione, anche a fini premiali, tra obiettivi organizzativi di Ateneo, obiettivi organizzativi trasversali e di struttura, obiettivi di customer satisfaction e obiettivi di tipo individuale (di performance e comportamentali), anche attraverso i risultati di indagini di benessere organizzativo; questi fattori devono essere presenti nelle schede individuali per DG e i dirigenti (e il personale EP e i responsabili di Unità Operative e Uffici, una volta esteso il SMVP anche alle categorie D, C e B);
- d) miglioramento della specificazione degli obiettivi e dei target a livello di aree dirigenziali (evitando il più possibile target misurati in termini si/no oppure fatto/non fatto), con evidenziazione del problema da migliorare e del valore aggiunto atteso;
- e) inserimento della baseline (e cioè della situazione di partenza) per valutare sia la portata del target pianificato sia il miglioramento ottenuto;
- f) 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 realizzata anche nel corso del 2019 (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.

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 2019-2021 è stato approvato nei tempi previsti e successivamente integrato con la precisazione degli obiettivi assegnati a DG, dirigenti, EP; 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 RsP 2019 è nel complesso leggibile; la sua lunghezza appare tuttavia eccessiva e specialmente l'articolazione di capitoli e contenuti non appare coordinata con i reali obiettivi del documento.

Come già sottolineato dal NdV, la funzione di *accountability* non solo interna ma anche esterna richiederebbe un documento più sintetico e maggiormente orientato a rappresentare sia l'apporto del settore TA rispetto agli obiettivi istituzionali dell'Ateneo, sia il valore aggiunto apportato dai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi del PIP.

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:

- si ribadisce l'esigenza di 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;



- distinguere in modo più netto tra: a) obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, di struttura e di customer satisfaction; b) obiettivi di prestazione individuale e di tipo comportamentale;
- ridurre fortemente gli 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 anche di *accountability* esterna, alla stregua di un bilancio di rendicontazione sociale, inserendo anche dati di confronto con altri atenei;
- estendere la pianificazione della performance alle strutture decentrate (dipartimenti e centri) e al personale di categoria D, C e B.

5. Validazione della Relazione sulla performance 2019

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 2019, adottata dall'Amministrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2020 e inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 29 ottobre 2020, prot. n. 347796;
- 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 per l'anno 2019.

Prof. Salvatore Barbagallo