



*Al Magnifico Rettore
Prof. Gianluca Gregori*

*Al Direttore Generale
Dott. Alessandro Iacopini*

*e p.c.: all'ANVUR, Agenzia Nazionale di
Valutazione del sistema Universitario e
della Ricerca*

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università Politecnica delle Marche, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* predisposta dall'Amministrazione e approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 22 e del 23 giugno 2021. A seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 74/2017 recante modifiche e integrazioni al già menzionato D.lgs. n. 150/2009, a partire dal 2018 la Relazione sulla Performance deve essere pubblicata entro il 30 giugno già validata dal NdV.

La Relazione in esame, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, riportando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Il Nucleo di Valutazione ha analizzato la Relazione sulla Performance valutandone la conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, l'attendibilità dei dati e delle informazioni in essa contenuti e la comprensibilità per gli stakeholder, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle delibere Civit (ora ANAC) n. 4, 5 e 6 del 2012.

Infine, nella sua attività di validazione il NdV ha tenuto conto delle indicazioni date dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" valutando la Relazione anche sulla base dei seguenti criteri:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Per lo svolgimento dell'analisi del Nucleo di Valutazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (2020);
- Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2020-2022;
- Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione;
- Relazione annuale AVA 2020 – seconda sezione "Valutazione della Performance";
- Linee Guida Anvur 2015 per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane;
- Feedback Anvur al Piano Integrato 2019 dell'Università Politecnica delle Marche;
- Nota Anvur del 20/12/2017 di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020;
- Linee Guida ANVUR del 6/01/2019 per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane.

La Relazione sulla Performance 2020 è stata adottata dall'Ateneo sulla base del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 che è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28 e 30 gennaio 2020.

La relazione tiene inoltre conto dell'impatto dello stato di emergenza sanitaria sulle attività programmate nel Ciclo della Performance 2020, così come definite nel DPI 2020-2022, e delle conseguenti difficoltà di realizzazione di molti degli obiettivi programmati che hanno costretto l'Ateneo a una deroga al normale svolgimento del ciclo di gestione della performance con un rinvio del monitoraggio semestrale previsto al 31 luglio e una successiva significativa rimodulazione e rideterminazione degli obiettivi originariamente previsti dal DPI 2020-2022 per l'anno 2020, inclusa l'introduzione di una nuova area "Obiettivi da emergenza Covid".

In particolare, sono state considerate:

- le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28 e 29 luglio 2020 che – anche in considerazione di quanto suggerito dal Nucleo di Valutazione con delibera del 13 luglio 2020 – il rinvio della scadenza prevista dal SMVP al 31 luglio per la rilevazione dei dati relativi al monitoraggio semestrale degli obiettivi programmati per l'anno 2020 (direzionali e operativi) e contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2020-2022, rinviandola al mese di settembre 2020 al fine permetterne la riprogrammazione e l'integrazione con nuovi obiettivi legati alla gestione dell'emergenza COVID;
- le Delibere e relativi allegati del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente delle sedute del 27/10/2020 e del 28/10/2020, con le quali i suddetti Organi hanno (i) approvato le proposte di rinvio, rimodulazione e rideterminazione ("Obiettivi COVID") degli obiettivi, presentate dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di servizio e dalle Strutture Didattico Scientifiche (Allegati A, B e C delle delibere del SA e del CdA) e (ii) preso atto dei dati relativi al monitoraggio al 30



NUCLEO DI VALUTAZIONE

settembre 2020 del valore intermedio degli indicatori degli obiettivi confermati, rimodulati e rideterminati (“Obiettivi COVID”) delle strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri di servizio e delle Strutture Didattico Scientifiche (Allegati D, E e F delle delibere del SA e del CdA), e inviate al Nucleo di Valutazione con nota 69626 del 10/11/2021 del Direttore Generale.

A tale proposito, si prende atto che nel report “Monitoraggio intermedio 2020” inviato dalla Direzione con nota 69629 del 10/11/2020 viene riportato che:

- per quanto riguarda gli obiettivi direzionali (II livello) definiti nel DPI 2020-2022, dei 49 obiettivi e relativi 123 piani di azione molti sono stati rinviati e rimodulati ottenendo così 29 obiettivi e 63 piani di azione, comprensivi di alcuni nuovi obiettivi legati all’emergenza Covid;
- per quanto riguarda gli obiettivi operativi (III livello), dei 323 obiettivi definiti nel DPI 2020-2022, 132 sono stati rinviati e 111 nuovi obiettivi da emergenza Covid sono stati aggiunti per un totale di 302 obiettivi post- rimodulazione.

Tuttavia non si ha evidenza di alcun monitoraggio degli obiettivi Dipartimentali/di Facoltà di II livello riportati nell’allegato B del DPI 2020-2021, per altro difficilmente realizzabile stante l’assenza di indicatori e target.

La Relazione recepisce nel complesso le disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, come integrato dal D.lgs. n. 74/2017, le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane pubblicate dall’ANVUR il 20/07/2015 e le successive Linee Guida ANVUR del 6/01/2019 per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane.

Il documento in oggetto rendiconta i risultati raggiunti, relativamente all’A.A. 2019-20 e all’anno solare 2020 secondo il ciclo temporale di riferimento, relativamente agli obiettivi previsti dal Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 per l’anno 2020 come rimodulati e rideterminati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/10/2020. Complessivamente la Relazione evidenzia per il 2020 un grado di raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa (obiettivi di II livello) pari al 96,7% a livello di Ateneo, al 94,9% e al 97,2% rispettivamente per le strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e per le strutture Didattico-Scientifiche. Inoltre, applicando alle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi di II livello (sia direzionali sia di dipartimento/facoltà) i range previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che prevedono che un obiettivo sia raggiunto quando la percentuale di realizzazione supera il 90%, risulta complessivamente un numero di obiettivi di II livello raggiunti pari a 126 obiettivi su 134 totali (94%), 5 obiettivi non raggiunti (3,7%) e 3 parzialmente raggiunti (2,2%). Analizzando a livello di Ateneo i risultati della performance per Area strategica e per l’Area contingente degli Obiettivi “Emergenza COVID”, si evidenziano elevati valori di performance, con una limitata flessione nell’area strategica III della terza Missione (86,15%). A fronte di 302



NUCLEO DI VALUTAZIONE

obiettivi operativi (compresi quelli legati all'emergenza COVID) 294 risultano raggiunti (pari al 97,3%), 2 parzialmente raggiunti (0,7%) e 6 non raggiunti (2,0%).

La Relazione si articola in sei sezioni ed è caratterizzata, in generale, da una struttura e un linguaggio accessibile anche per i non addetti ai lavori, anche se si evidenzia una eccessiva lunghezza della stessa con oltre 150 pagine (cfr. dall'art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009).

La prima sezione, "*Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder*" descrive l'istituzione universitaria, il contesto di riferimento e le principali attività nelle quali l'Ateneo opera. Riporta inoltre la declinazione dell'albero della performance, le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità che intervengono nel processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance. Descrive infine i risultati raggiunti nel periodo considerato.

La seconda sezione "*Obiettivi: Analisi risultati raggiunti e scostamenti*" espone i principali risultati conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2020 in ciascuna delle cinque Aree Strategiche definite nel Piano Strategico 2020-2022.

Riporta il contributo offerto dal personale tecnico-amministrativo ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo attraverso gli obiettivi della performance organizzativa. Si evidenzia inoltre come la logica del *cascading* (che applicata in sede di programmazione, secondo cui, partendo dagli obiettivi strategici, definisce, a cascata, gli obiettivi di II livello e quelli operativi) viene "letta a ritroso" in sede di rendicontazione finale. Infatti, la realizzazione degli obiettivi operativi contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di II livello e, indirettamente, degli obiettivi strategici.

Per ogni area strategica vengono inoltre riportate:

- la descrizione qualitativa e una rappresentazione tabellare sintetica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici, e una rendicontazione puntuale dei risultati degli obiettivi organizzativi (II livello) e operativi (III livello), inclusi quelli legati all'emergenza Covid, nonché degli obiettivi individuali;
- il processo di monitoraggio intermedio e la conseguente azione di rimodulazione/rideterminazione degli obiettivi organizzativi e operativi previsti dal DPI 2020-2022 a seguito dall'emergenza Covid;
- il processo di misurazione e rendicontazione finale degli obiettivi;
- le percentuali di ripartizione del personale Tecnico Amministrativo nelle varie fasce di merito previste dal SMVP per quanto riguarda la performance individuale.

La terza sezione "Risorse, efficienza ed economicità" evidenzia la capacità di programmazione delle risorse di Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti nel documento di programmazione integrata. In particolare, gli obiettivi strategici previsti dal suddetto documento sono collegati ai dati del Bilancio 2019 e 2020 riclassificati per missioni e programmi.



NUCLEO DI VALUTAZIONE

La quarta sezione “Pari opportunità e analisi di genere” riporta le iniziative a favore del personale tecnico amministrativo (in particolare sussidi e benefit) e una descrizione della Relazione Annuale 2020 del Comitato Unico di Garanzia con le varie iniziative intraprese.

La quinta sezione è dedicata all’ascolto degli stakeholder e comprende fra l’altro l’indagine svolta sul Benessere organizzativo di tutto il personale (docenti e tecnici-amministrativi), la valutazione da parte di studenti, laureati e docenti ed infine dall’analisi degli aspetti legati alla fruibilità e alla funzionalità dei servizi offerti dall’Ateneo prendendo in esame in particolare i risultati del funzionamento del servizio di help desk rivolto agli studenti.

La sesta sezione “Processo di redazione della relazione sulla performance” riporta le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità che intervengono nel processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance. Tale sezione prevede inoltre un paragrafo relativo a un’analisi autovalutativa da parte dell’Ateneo sul ciclo di gestione della performance.

Si evidenzia inoltre che, anche per l’anno 2020, la Direzione Generale ha assegnato degli obiettivi operativi alle Unità Organizzative (Cfr. All. 4 alla Relazione sulla Performance - Tavola obiettivi operativi dalla Direzione Generale anno 2020). Tali obiettivi e i relativi indicatori sono stati assegnati in via sperimentale con una logica di tipo top-down per fornire una chiara indicazione sugli aspetti su cui deve essere focalizzata l’attenzione da parte dell’Organizzazione, senza avere un impatto diretto nella valutazione della performance dell’Unità Organizzativa.

A seguito dell’analisi svolta, il Nucleo di Valutazione esprime una valutazione positiva in merito ai seguenti aspetti:

- ✓ puntuale riferimento, nella rendicontazione alla sezione 2 “Analisi risultati raggiunti e scostamenti”, ai principali risultati conseguiti dall’Ateneo nel corso del 2020 raggruppati per aree strategiche, agli obiettivi strategici e relative azioni previsti dal “Piano strategico 2020-2022”, inclusi nel “Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2020-2022”, seppure limitata a una lettura a ritroso basata solo sulla rendicontazione degli obiettivi di II livello;
- ✓ completezza della rendicontazione degli obiettivi operativi assegnati all’Amministrazione Centrale e alle Strutture didattico-scientifiche, connessa a un estensivo utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell’analisi;
- ✓ lettura della performance individuale e organizzativa come contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici in un’ottica di integrazione tra la logica amministrativa e la componente accademica proprio in quelle strutture nelle quali maggiormente le due componenti quotidianamente si affiancano nel perseguimento dei fini istituzionali;
- ✓ rimodulazione/rideterminazione degli obiettivi di II e III livello a seguito delle difficoltà legate all’emergenza Covid, e contestuale introduzione degli obiettivi per



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Area "Emergenza COVID" (cfr. Allegati 1a e 1c alla Relazione sulla Performance - Obiettivi per Area "Emergenza COVID")

- ✓ facilità di lettura e comprensione dei contenuti della Relazione anche per gli utenti meno esperti, grazie all'utilizzo di tabelle riepilogative e di grafici di immediata lettura;
- ✓ rappresentazione grafica dell'andamento della valutazione individuale del personale per l'anno 2020 dal quale emerge il grado di differenziazione dei giudizi;
- ✓ strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata recependo in tale senso le indicazioni del Nucleo di Valutazione, anche a garanzia dell'attendibilità dei contenuti;
- ✓ presenza – al paragrafo 6.2 “Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance” – di ipotesi migliorative da perseguire all'interno della propria programmazione nei prossimi cicli della Performance;
- ✓ maggiore articolazione dell'albero della performance con l'introduzione di un ulteriore livello intermedio (obiettivi direzionali/dipartimentali) oltre agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi;
- ✓ continuo sforzo volto al miglioramento della programmazione e della filiera obiettivi-indicatori e target, attraverso incontri dedicati con le strutture interessate e l'introduzione progressiva di elementi innovativi nella strutturazione della programmazione degli obiettivi.

e rileva i seguenti aspetti migliorabili:

- ✓ l'assenza di indicatori e target attesi per gli obiettivi strategici, riscontrabile anche nel Piano strategico 2020-2023 in cui sono stati definiti;
- ✓ l'assenza di indicatori e target per gli obiettivi di Dipartimento/Facoltà di II livello riportati nell'allegato B del DPI 2020-2021, che ne rende non oggettiva la loro rendicontazione riportata negli allegati A/1c e A/1d - Rendicontazione Obiettivi Dipartimentali/di Facoltà Strutture Didattico-Scientifiche, rispettivamente per area strategica e per struttura;
- ✓ la permanenza di diversi obiettivi cui sono associati indicatori e relativi target espressi in termini di percentuali generiche senza un puntuale collegamento a specifici dati quantitativi;

Il Nucleo di Valutazione, in un'ottica di miglioramento continuo ed evidenziando quanto già indicato nelle aree di miglioramento previste nella Relazione (cfr. 6.2 Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance)

RACCOMANDA di:

- ✓ definire indicatori e target per tutti gli obiettivi Dipartimentali/di facoltà di II livello, a partire dal prossimo Ciclo della Performance utile, anche ai fini di una rendicontazione oggettiva basata su dati verificabili;



NUCLEO DI VALUTAZIONE

SUGGERISCE inoltre di:

- ✓ di definire nel Piano strategico di Ateneo, e a cascata nel Documento di programmazione integrata, indicatori e relativi target per ciascuno degli obiettivi strategici previsti;
- ✓ proseguire nell'azione di collegamento delle risorse di Ateneo con gli obiettivi tramite uno sviluppo ulteriore della gestione integrata del ciclo della performance con il ciclo di bilancio e con gli altri documenti di programmazione economica di Ateneo (programma biennale degli acquisti e di forniture e servizi, programmazione triennale del personale, piano triennale di formazione del PTA, etc.) e possibilmente stimando il costo degli obiettivi di II livello dell'Amministrazione Centrale;
- ✓ proseguire nelle azioni di miglioramento anche a seguito dell'avvenuta estensione della programmazione operativa delle strutture didattico scientifiche, della filiera obiettivi-indicatori-target;
- ✓ proseguire nella definizione di un piano temporale delle scadenze da rispettarsi relativamente alla gestione dell'intero ciclo della performance in coerenza con quanto già riportato nel SMVP. In particolare, con riferimento al cronoprogramma sul processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance, il NdV ribadisce la necessità di ricevere la Relazione sulla Performance entro il 31 maggio come espressamente previsto dal SMVP al capitolo 7, Soggetti, responsabilità e tempistica;
- ✓ prevedere, anche in sede di ridefinizione degli obiettivi, un'analisi specifica in merito al raggiungimento degli stessi relativamente sia alle strutture con risultati meno performanti, al fine di avviare le opportune azioni di miglioramento, sia a quelle con risultati particolarmente positivi, nell'ottica di valutare la possibilità di "gemmazione" delle buone pratiche;
- ✓ incrementare ulteriormente, per gli indicatori previsti dal "Documento di Programmazione Integrata (DPI)", l'adozione di target quantitativi, limitando ove possibile l'utilizzo di target percentuali generici senza un puntuale collegamento a specifici dati quantitativi;
- ✓ prevedere l'utilizzo degli esiti dell'ascolto dell'utenza nella programmazione della performance e nella sua valutazione, ad esempio definendo obiettivi di "customer satisfaction".

Il Nucleo di Valutazione infine,

- ✓ ribadisce l'opportunità di pervenire a una maggiore sinteticità della Relazione, anche prevedendo (sulla base di quanto già avvenuto lo scorso anno) un opuscolo di sintesi nel quale siano contenute le principali informazioni presentate nella suddetta Relazione con un particolare focus sui risultati raggiunti in termini di obiettivi



NUCLEO DI VALUTAZIONE

- strategici, direzionali/dipartimentali, operativi, sugli scostamenti rilevati e sulle valutazioni espresse dalle principali categorie di stakeholder;
- ✓ pur apprezzando le attività e modalità, illustrate nel cap. 5 “l’ascolto degli stakeholder”, con le quali l’Ateneo ha comunicato con i propri stakeholder, suggerisce comunque di procedere verso l’adozione di un “Piano della Comunicazione” che affronti complessivamente le politiche e modalità di coinvolgimento dei dipendenti e degli stakeholder nella valutazione della performance dell’organizzazione;
 - ✓ valuta positivamente la realizzazione di un’indagine sul benessere organizzativo, tramite questionari online separati per il personale docente e per il personale tecnico-amministrativo, auspicando che si prosegua con la pianificazione di ulteriori modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche in un’ottica di miglioramento della performance organizzativa, sulla base delle indicazioni di cui al DPI 2020-2022 e di quanto dichiarato nella Relazione Performance 2020, oggetto della presente valutazione (Cfr. par. 5.1 La rilevazione del Benessere organizzativo);

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2020.

Ancona, 29/06/2021

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Fabio Polonara