

All.2

Attestazione di validazione della Relazione sulla performance anno 2021

Il Nucleo di Valutazione dell'Università Mediterranea, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni ex D. Lgs. 74/2017

VALIDA

la "Relazione sulla performance anno 2021" dell'Università Mediterranea, approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 14 giugno 2022.

La relazione di sintesi sul processo di validazione della "Relazione sulla performance 2021", riepilogativa dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione e delle osservazioni del NdV-OIV, è parte integrante della presente attestazione di validazione.

Reggio Calabria, 23 dicembre 2022

Per il NdV-OIV
Il Coordinatore

Prof. Giacomo Messina

Relazione di sintesi sul processo di validazione della “Relazione sulla performance anno 2021”

Nell’effettuare i controlli sulla “Relazione sulla performance anno 2021”, il NdV-OIV ha preso in esame le “Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” N. 3 del Novembre 2018 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) – Ufficio per la valutazione della performance, soffermandosi in particolare sulla parte che riguarda la validazione della Relazione.

Ai sensi dell’articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l’Organismo indipendente di valutazione della performance “valida la Relazione sulla Performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione”.

Il NdV-OIV sottolinea, come riportato al paragrafo 4 delle suddette Linee Guida, che “la validazione della Relazione deve essere intesa come validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall’amministrazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell’OIV quale organismo che assicura, lungo tutto il ciclo della performance, la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell’operato dell’amministrazione. La validazione quindi non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”.

In accordo con le “Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” n. 3/2018 del DFP, il Nucleo ha deliberato che la validazione dovesse essere effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all’anno di riferimento;
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;
3. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
4. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;
5. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
6. 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);
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;
8. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;

9. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
10. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
11. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Sulla base delle linee guida sopra richiamate, il NdV-OIV dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, nominato con Decreto Rettorale n.187 del 20.06.2022, ha analizzato la Relazione sulla performance 2021 e la documentazione allegata, e confrontato i relativi contenuti con quelli del Piano della performance 2021, così da valutarne la coerenza con i criteri delineati dalla normativa e con gli obiettivi di Ateneo.

La Relazione sulla Performance 2021 dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 14.06.2022, mentre il Piano della Performance 2021 è contenuto all'interno del Piano Integrato di Ateneo approvato dal Consiglio di Amministrazione il 02.02.2021 e adottato con Decreto Rettorale n. 30 del 09.02.2021, mentre obiettivi e indicatori sono contenuti nel Piano Strategico di Ateneo 2021-2023 approvato dal Senato Accademico il 29.01.2021 e dal Consiglio di Amministrazione il 02.02.2021.

Il Nucleo ha verificato la coerenza fra i contenuti della "Relazione sulla performance anno 2021" e i contenuti del "Piano della performance 2021" (punto 1).

La "Relazione sulla performance anno 2021" contiene la presentazione dei risultati conseguiti dalle azioni intraprese in coerenza con gli obiettivi del Piano integrato 2021-2023; oltre ad una presentazione dei principali esiti dell'attività dell'Ateneo. La relazione comprende anche i risultati in materia di anti-corrruzione e trasparenza, in coerenza con i relativi Piani. La relazione descrive, inoltre, le criticità dovute al periodo pandemico, affrontato a partire dall'inizio del 2020 e le azioni intraprese per farvi fronte. Si suggerisce, per il futuro, una migliore schematizzazione che consenta un immediato collegamento fra le parti dei due documenti per una più agevole lettura e analisi.

Per quanto riguarda il punto 2, la 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 valutazione delle performance organizzativa contenuta nella "Relazione sulla performance anno 2021" è coerente con quanto contenuto nel Piano integrato della performance 2021.

Il Piano integrato individua Obiettivi Organizzativi di Ateneo, Obiettivi Organizzativi assegnati al Direttore Generale e alle Unità Organizzative. La Relazione di performance individua il grado di raggiungimento degli obiettivi, distinguendo tra obiettivi conseguiti totalmente o solo parzialmente, obiettivi rimodulati e obiettivi non raggiunti. Non sempre sono specificati i motivi del raggiungimento parziale o del mancato raggiungimento di uno specifico obiettivo, per cui si raccomanda per il futuro di dare le necessarie spiegazioni.

Il grado di conseguimento degli obiettivi è complessivamente buono; sono stati indicati i casi in cui non si sono avuti risultati o questi ultimi sono stati inferiori alle attese.

Con riferimento alla performance organizzativa la relazione 2021, in coerenza con quanto specificato nel Piano della performance 2021 e nel Piano strategico 2021-2023, distingue le aree della didattica, della ricerca e della terza missione. I risultati sono qualche volta presentati in maniera “descrittiva”, per cui si sottolinea l’importanza di identificare obiettivi e indicatori di risultato che diano conto del progresso nelle strategie dell’Ateneo nei diversi ambiti, anche in considerazione dei cambiamenti di grande rilievo intervenuti in risposta alla pandemia. Per ciò che riguarda la presenza nella Relazione 2021 dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano (punto 3), si osserva che complessivamente essi sono presentati, anche se il risultato in alcuni casi è “obiettivo non raggiunto”, mentre in altri esso è presentato in maniera descrittiva.

Sulla verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza (punto 4), si osserva che la problematica è stata tenuta sufficientemente presente, ma potrebbe essere utile, oltre a portare a termine quanto già implementato, individuare altri obiettivi e indicatori specifici.

Per quanto riguarda la verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori (punto 5), i risultati presentati fanno riferimento a indicatori e target presenti nel Piano performance 2021 e sono calcolati nel modo previsto. In alcuni casi indicatori e target sono definiti in modo abbastanza semplice, ad esempio: output da realizzare, date di conclusione da rispettare, fino a “numero di bozze di regolamenti da elaborare”. Per questo motivo non sono richiesti calcoli particolari per l’individuazione del livello di raggiungimento. In alcuni casi sarebbe auspicabile individuare degli indicatori più puntuali, che possano meglio rappresentare il raggiungimento o meno dell’obiettivo che intendono misurare.

Sull’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, (punto 6), vi è da osservare che i dati presentati sono stati rilevati in modo autonomo dall’amministrazione sulla base di fonti interne, generalmente ben documentate. La loro affidabilità è generalmente di livello più che accettabile. I dati sono generalmente corredati da una descrizione delle realizzazioni e dei processi di attuazione. Auspicabile la implementazione di un efficace controllo di gestione atto a meglio supportare la definizione di indicatori puntuali e la rilevazione di dati con più elevati livelli di affidabilità.

Per quanto riguarda l’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 (punto 7), emerge dalla relazione che gli scostamenti rispetto ai target sono adeguatamente presentati e analizzati, anche se non sempre sufficientemente motivati.

Sull’adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano, (punto 8), la Relazione contiene prevalentemente la presentazione dei soli obiettivi presenti nel Piano. Sono, tuttavia, descritte anche le principali attività realizzate dall’Ateneo in tema di Didattica, Ricerca e Terza missione.

Per ciò che concerne la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP (Punto 9), in essa sono riportati riferimenti relativi al Piano delle azioni positive, alle pari opportunità e bilancio di genere e al benessere organizzativo. Migliorabili i collegamenti con il ciclo di bilancio dell'Università. Questo aspetto costituisce un punto di debolezza sul quale è opportuno intervenire in futuro.

Per quanto riguarda la sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.) (Punto 10), essa si presenta di lunghezza adeguata con utilizzo di schemi e tabelle che ne facilitano la lettura.

Sulla chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi) (punto 11), essa è sufficientemente chiara e comprensibile, grazie anche alla presenza di un indice degli argomenti trattati.