

# Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024

20 giugno 2024

**Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila**

Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice

Dott. Emanuele Fidora, Ministero dell'Università e della Ricerca

Dott. Gaetano Prudente, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

**Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione**

Email: [sunuv@strutture.univaq.it](mailto:sunuv@strutture.univaq.it)

Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>

Responsabile: dott.ssa Annamaria Nardecchia

## Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2022

Il Direttore Generale dell'Università degli Studi dell'Aquila, dott. Pietro Di Benedetto, con nota del 07.05.2024, prot. n. 52904, ha inviato, a questo Organismo, la Relazione sulla Performance, relativa all'anno 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo nella seduta del 23 aprile 2024, giusta relativa delibera n. 110, ai fini della conseguente validazione, prevista dall'art. 14 del d. lgs. N. 150/2009, come modificato dal d. lgs. N. 74/2017.

### PREMESSE

In osservanza a quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, il ciclo della performance si articola nelle seguenti tre fasi: 1. un atto di programmazione (il Piano della performance ormai confluito nel più ampio Piano integrato di attività e organizzazione); 2. un'attività di monitoraggio ed eventuale correzione della programmazione, esercitata internamente dall'ente e verificata dagli OIV; 3. una valutazione dei risultati ottenuti, che compete agli organi di governo dell'ente ed è opportunamente rendicontata (attraverso la Relazione sulla performance), da cui discende tra l'altro l'attribuzione dei premi individuali in seguito alla validazione degli OIV.

Alla base delle suddette tre fasi c'è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che rappresenta lo strumento metodologico che ogni amministrazione predispone prima dell'avvio del ciclo della performance, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione e modificandolo successivamente ove ritenuto necessario.

Inoltre, i commi 4, lettera c), e 4 bis, del citato art. 14 del d. lgs. N. 150/2009 e s.m.i., prevedono rispettivamente che:

*“comma 4, lett. c) L'Organismo indipendente di Valutazione: **“valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 ((, 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;***

*comma 4-bis. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione procedono: **“alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni***

*pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'[articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014](#), e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.)*

In ultimo, ai fini della validazione della Relazione sulla Performance annuale 2023, questo OIV si avvale della metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali l'OIV verifica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella Relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- 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;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.); k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

### **IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE**

La Relazione sulla performance anno 2023 è strutturata in 4 macro-sezioni e contiene, coerentemente con quanto indicato nelle citate Linee Guida n. 3/2018 del DFP, gli elementi "minimi" distintivi, ed in particolare:

- 1) L'analisi del contesto di riferimento e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio di esercizio): *Sezione 1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni*;
- 2) La sintesi dei principali risultati raggiunti: *Sezione 2 – Attuazione obiettivi di valore pubblico con connessa misurazione della performance organizzativa e della performance individuale*;
- 3) L'attuazione dei documenti di programmazione, tra i quali l'attuazione del Piano triennale dell'edilizia e dell'informatica -Sezione 3;
- 4) Il bilancio di genere – Sezione 4.

A livello generale la Relazione risulta ben articolata, chiara e completa anche in relazione alle necessarie informazioni da fornire ai cittadini e agli altri utenti finali (stakeholders interni ed esterni all'Ateneo). Ne è assicurata, altresì, la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito di Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente".

#### **I CRITERI DEL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE**

##### **A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2023**

La Sezione 2 della Relazione – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti – declina i risultati conseguiti nell'anno 2023 rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano Integrato 2023/2025.

In particolare - in sintonia con quanto stabilito dalle Linee Guida 2015 dell'Anvur, riguardanti la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane- la Sezione pone in evidenza che gli "obiettivi operativi", distinti in obiettivi organizzativi ed individuali di performance, risultano "inquadriati all'interno del Piano Strategico di Ateneo", da cui discendono direttamente.

In particolare, tali obiettivi, come declinati negli allegati alla Relazione, sono collegati agli obiettivi strategici dell'Ateneo Aquilano, riguardanti: la didattica; la ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza; i servizi agli studenti; l'internazionalizzazione; la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Non va trascurato, inoltre, che gli obiettivi organizzativi, sempre correlati a quelli strategici, sono stati, come nel passato, attribuiti al Direttore Generale, privo di figure dirigenziali in organico, ai Coordinatori di Area, ai responsabili dei Settori/uffici, alle strutture laboratoriali, ove presta la propria attività il personale tecnico dei Dipartimenti e al Centro Linguistico di Ateneo.

Conseguentemente, il generale e complessivo coinvolgimento di tutto l'Organico di Ateneo nel raggiungimento degli obiettivi di performance, porta questo Organismo ad evidenziare come l'Università abbia avuto ed abbia una visione unitaria e sistemica a livello di strategia, per effetto della quale la definizione degli obiettivi della performance del personale tecnico-amministrativo risulta dipendere dalla missione istituzionale/strategica dell'ateneo.

Non si individuano esplicitamente obiettivi trasversali a più uffici, con rispettiva quota di responsabilità/partecipazione nel raggiungimento degli stessi; tuttavia sulla base di alcuni suggerimenti forniti da questo Organismo, nel PIAO 2023 sono stati inseriti alcuni obiettivi trasversali:

- Attuazione D.M. 25/08/2022 – antincendio edifici universitari;
- Creazione carta di identità digitale degli immobili di Ateneo;
- Completamento lavori seminterrato Blocco 0;
- PNRR – Progetti Accelerate e Vitality;
- Prevenzione della corruzione;
- Trasparenza e transizione al digitale

**B) Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;**

Questo Organismo, in linea con quanto operato dai precedenti Organismi di questa Università, non ha proceduto ad un'autonoma e soggettiva misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'apparato amministrativo nel suo complesso, poiché si avvale delle misurazioni, in termini di indicatori e target, riportate negli allegati alla Relazione. Va rilevato come i citati allegati riportino con chiarezza il collegamento tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, in una logica a cascata ed in stretta correlazione. Sul fronte della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti finali e dei cittadini, prevista dal comma 2 lettera c dell'art. 7 del decreto legislativo n.150, l'OIV ritiene che tale aspetto debba essere potenziato benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) sia stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati. Inoltre, l'Ateneo, a partire dal corrente anno, ha aderito al progetto Good Practice che certamente permetterà una valutazione più puntuale e complessiva del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi erogati da UNIVAQ.

### C. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano

Nella Sezione 2 della Relazione – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti – è riportato il rendiconto dei risultati conseguiti nel 2023 *rispetto agli obiettivi previsti nel Piano Integrato 2023/2025*; tali risultati sono evidenziati in forma tabellare nell'allegato 2 della Relazione.

Il predetto Allegato dettaglia, ponendoli in correlazione agli Obiettivi strategici previsti dal Piano Integrato, sia gli Obiettivi Organizzativi sia gli Obiettivi individuali, per ciascuno dei quali sono declinati l'obiettivo operativo, l'indicatore, il risultato del monitoraggio e la percentuale di raggiungimento.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi può riassumersi nei seguenti termini:

- dei 382 (erano nel 2022: 373) obiettivi organizzativi, 376 (erano nel 2022:362), pari al 98,43% (ovvero nel 2022 il 97%) circa, risultano raggiunti al 100%; 3 (erano nel 2022:8), pari al 0,78% risultano raggiunti con una percentuale che varia dal 60% all'80%, 3 non sono stati raggiunti (ovvero lo 0,79%).
- Su 73 obiettivi individuali (erano nel 2022: 68), pari al 95% circa (ovvero nel 2022 il 91%), risultano raggiunti al 100%; 1 risulta raggiunto con una percentuale dell'80%, 3 risultano non raggiunti.

L'allegato 3, invece, riporta gli obiettivi che sono stati rimodulati nel corso dell'anno 2023.

Quindi, per la quasi totalità, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi risultano attestare a livelli massimi.

\*\*\*\*\*

Inoltre, questo Organismo non può non apprezzare le azioni previste, con riferimento all'anno 2023, per la "promozione delle pari opportunità e parità di genere" (pagg. 61 e seguenti), consistenti nella adozione di politiche di genere e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, finalizzate non soltanto alla tutela della pari opportunità, ma anche ad evitare qualsiasi forma di discriminazione tra tutta la comunità universitaria (studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo) legate all'età, alle convinzioni politiche e religiose, all'appartenenza etnica e alla disabilità.

Nello specifico, nella Relazione, risultano riportati e ben declinati: le Azioni Programmate, le Sub-azioni, i Destinatari, gli Indicatori, i Target, i soggetti coinvolti e lo stato di attuazione.

In linea con la relazione dell'anno precedente, si evidenzia, con altrettanta positività:

- 1) le iniziative attuative del Programma della formazione del personale tecnico amministrativo (pagg. 80 e 81), con particolare evidenziazione della finalità diretta a rafforzare le competenze trasversali di detto personale, necessarie, come noto, per il miglior governo della macchina della pubblica amministrazione;
- 2) le azioni intraprese per l'attuazione del Piano triennale dell'informatica, in osservanza dell'art. 17 del CAD;
- 3) le attività culturali.
- 4) Il Bilancio di Genere, di cui alla Sezione 4.

#### **D. Presenza nella relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;**

Gli allegati alla relazione descrivono le azioni connesse alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, incentrati sulla figura del RPCT, anche nella sua funzione di coordinamento e raccordo dei Referenti, incaricati di una serie di adempimenti (ad esempio: quattro relazioni trimestrali).

Come il precedente anno tutte le strutture oggetto di monitoraggio hanno correttamente trasmesso le informazioni richieste dal RPCT completando così il ciclo di monitoraggio delle azioni intraprese. L'analisi delle stesse ha messo in luce la tendenza a un frequente ricorso di acquisti di materiale da laboratorio, genericamente denominato, senza ricorrere allo strumento dell'accordo quadro, conseguibile attraverso una gara ad evidenza pubblica, nonostante le esigenze fossero continue e ricorrenti. In tal modo si eviterebbe la possibilità di ricorrere quasi sempre agli stessi operatori economici, nel rispetto della rotazione tra operatori economici, oltre a conseguire un'economia di scala nella spesa.

Sul presente punto si segnala la presa in carico della problematica e delle relative azioni.

#### **E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;**

L'OIV ribadisce la raccomandazione di inserire nella Relazione non solo l'elenco degli obiettivi e degli indicatori, ma anche le modalità di calcolo dei valori e le misurazioni disponibili degli ultimi anni.

#### **F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);**

Dalla relazione risulta che i dati utilizzati per la compilazione della stessa, ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, provengono da fonti interne, quali ad esempio note protocollate,

mail, delibere/provvedimenti degli Organi, il tutto supportato egregiamente dall'Ufficio Programmazione e Supporto Organismi di Controllo.

**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;**

Per ciascun obiettivo e rispettivo indicatore, dagli allegati alla relazione emerge che sono prefissati sia i risultati programmati (soglia, medio, ottimo) sia i risultati effettivamente conseguiti (risultati monitoraggio), con la rispettiva percentuale di raggiungimento. Manca la parte motivazionale degli eventuali scostamenti.

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

La Relazione non prevede una specifica descrizione del processo di misurazione e valutazione dei risultati, sebbene la Sezione 2 (pagg.123 e segg.) a tale riguardo preveda *“Gli obiettivi organizzativi e individuali sono collegati alle aree strategiche .....e, secondo le indicazioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono associati ad indicatori che consentano di.....”*.

Ne discende che il processo di misurazione e valutazione dei risultati di cui alla relazione risulti adeguato e coerente con il relativo Sistema, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.322 del 27.10.2021, secondo cui *“Per la misurazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali si calcola la media ponderata dei punteggi riportati nei singoli obiettivi e si moltiplica il risultato finale per il peso attribuito alla componente di valutazione della performance (performance organizzativa e obiettivi individuali), riportato nella Tabella 6”*.

**I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;**

Nel complesso, per quanto sopra rappresentato, il contenuto della Relazione risulta rispondente alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DPF (n. 3 del novembre 2018) poiché: contiene il rendiconto dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati, sia di tipo organizzativo sia di tipo individuale; evidenzia le risorse finalizzate ed utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi; riporta gli scostamenti e la rimodulazione degli obiettivi; è indicata la fase del monitoraggio dell'andamento dello stato di realizzazione degli obiettivi; riporta per ciascun obiettivo la relativa tempistica.

Un elemento di criticità potrebbe ravvisarsi nel fatto che nella Relazione non emerge in maniera espressa il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi erogati benché (secondo quanto previsto dall'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009, dal 01/07/2020) è stata attivata una pagina sul sito web attraverso cui cittadini e utenti finali possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, esprimendo il livello di soddisfazione per i servizi erogati.

L'intensificazione del coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali si rende necessario affinché essi esprimano il loro grado di soddisfazione e consente, di conseguenza, all'Ateneo di ipotizzare soluzioni migliorative.

#### **J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);**

La Relazione consta di n. 180 pagine, comprensiva di allegati, risulta completa e riporta una articolata ed analitica descrizione di tutti gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che ne discendono, con indicazione dei rispettivi indicatori e target.

Essa è articolata in 4 Sezioni che prevedono rispettivamente: *“sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini e gli stakeholder esterni”*, *“obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”*, *“attuazione dei documenti di programmazione”* e *“Bilancio di genere”*.

Ai fini dell'intellegibilità della Relazione, molto utili risultano le Tabelle e le Figure che fanno parte integrante del testo poiché contribuiscono in maniera rilevante ad assicurare una maggiore comunicabilità all'esterno del suo contenuto, agevolandone la lettura complessiva.

Ad avviso di questo Organismo, stante la complessità della relazione che deve necessariamente riportare una quantità significativa di informazioni, l'elaborazione di un abstract sintetico potrebbe essere di più facile lettura e comprensione anche nei confronti di stakeholders esterni.

#### **K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione.**

Nonostante la lunghezza dipendente dagli innumerevoli argomenti oggetto di attenzione della Relazione, questo Organismo sottolinea la chiarezza espositiva dei contenuti della Relazione, la proprietà di linguaggio, la sua comprensibilità, anche da parte dei cittadini e degli utenti finali.

Rappresenta, tuttavia, che il nuovo formato grafico della relazione (in particolare lo sfondo scelto per il documento) rischia di compromettere la facile leggibilità dello stesso; raccomanda, in particolare, di verificare se il nuovo formato utilizzato sia effettivamente accessibile.

\*\*\*\*\*

Il presente organismo torna a rilevare un incremento del numero di obiettivi rispetto al precedente anno e invita l'Ateneo a prevedere una opportuna riduzione di obiettivi fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del d. lgs. N. 150/2009.

Inoltre, riscontrando la presenza di obiettivi operativi ed obiettivi che rispecchiano le attività ordinarie delle strutture di Ateneo, si raccomanda di operare una distinzione tra tali tipologie di obiettivi.

Infine, in linea con quanto precedentemente segnalato dal presente OIV nel [Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022](#) "si invita a riflettere sulla adeguata definizione degli obiettivi che attualmente fanno registrare per la quasi totalità dei casi delle percentuali di raggiungimento attestate a livelli massimi; è necessario, pertanto, valutare se gli obiettivi sono fissati a livelli adeguatamente sfidanti" ed alle luce delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi sopra segnalate che si attestano quasi totalmente al 100%, l'OIV non può che richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sul contenuto delle segnalazioni della Corte dei Conti in merito agli istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022) di cui alla [deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G](#) della sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato.

Non da ultimo, l'OIV segnala l'opportunità di verificare l'effettiva accessibilità del documento che, stante l'attuale sfondo, potrebbe risultare di non facile lettura per tutte le categorie di utenti.

\*\*\*\*\*

Tenuto conto di quanto sopra rilevato, questo OIV, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d. lgs. N. 150/2009, **valida** la Relazione sulla Performance – anno 2023 – approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi dell'Aquila con delibera n. 110 del 23 aprile 2024.

L'Aquila, 20.06.24