

Al Magnifico Rettore

Alla Direttrice Generale

Università della Calabria

Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2023 dell'Università della Calabria.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii., ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2023 dell'Università della Calabria.

Il Nucleo, in qualità di OIV, nella riunione del 19 giugno c.m ha validato la Relazione sulla Performance 2023 e la trasmette, unitamente a un giudizio di sintesi, al Magnifico Rettore e alla Direttrice Generale per il proseguo di competenza.

**Il Coordinatore del
Nucleo di Valutazione di Ateneo
(Prof. Maurizio MARTELLI)**



Maurizio Martelli
20.06.2024
16:10:39
GMT+01:00

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del “Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2023 dell’Università della Calabria”

Documento approvato nella seduta del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 19 giugno 2024

Sommario

Sommario

La procedura di Validazione.....	2
Conformità, attendibilità e comprensibilità	2
La performance organizzativa.....	3
La performance individuale	5
Il processo di redazione	5
Conclusioni.....	6

La procedura di Validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la Validazione della Relazione sulla Performance dell'Università della Calabria relativa all'anno 2023 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera c), del d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

La Relazione sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno 2024, per come previsto dalla normativa vigente e seguendo l'iter stabilito nel Sistema di Assicurazione della Qualità Metis 2023 (il CdA approva, previa validazione da parte del NdV).

L'analisi ha riguardato la conformità alle disposizioni normative, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli stakeholder interni ed esterni.

In particolare, si è tenuto conto di quanto previsto dalle "Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3", novembre 2018, Dipartimento della Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti relativi al Piano Integrato delle Attività e Organizzazione '23-'25 (PIAO), per quanto riguarda l'anno di riferimento;
- presenza dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel PIAO;
- verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati nella Relazione (indicazioni di fonti di dati, preferibilmente certificate);
- analisi, per tutti gli obiettivi, degli scostamenti riscontrati tra obiettivi programmati e risultati finali, con relativa motivazione degli scostamenti.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009, art. 10 co. 1 lett. b), come modificato dal d. lgs. n. 74/2017.

In particolare, la Relazione presenta i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi, sulla base degli indicatori programmati e con riferimento alle risorse previste, dando evidenza degli scostamenti.

Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente al Piano Integrato delle Attività e Organizzazione cui si riferisce (PIAO '23-'25 - anno 2023).

La Relazione prevede un Executive Summary ed è suddivisa in quattro Sezioni.

Nella sezione 1 “Introduzione” viene riportata un’analisi di contesto e posizionamento, con una serie di informazioni e dati di interesse sull’organizzazione e le risorse e con una breve sintesi dei principali risultati conseguiti utile per gli stakeholder dell’Ateneo.

Nella sezione 2 “Performance organizzativa” vengono illustrati, in forma sintetica, i relativi esiti della performance istituzionale e di quella organizzativa delle strutture tecnico amministrative, nonché gli esiti di performance sintetizzati per aree strategiche. La sezione riporta un quadro degli scostamenti tra i valori target degli obiettivi operativi e i corrispondenti valori effettivi di fine periodo che, in fase di rendicontazione, hanno registrato uno scostamento superiore al 10% rispetto al target prefissato nel PIAO o che hanno segnalato una criticità determinandone la neutralizzazione. La sezione riporta, altresì, i principali risultati rispetto alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ‘23-’25 e in termini di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché i risultati legati alle indagini di customer satisfaction.

Nella sezione 3 “Performance individuale” si riprendono brevemente i criteri di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, del personale di Elevate Professionalità, con o senza responsabilità di struttura, e del personale di categoria D, con o senza responsabilità di struttura, C e B e vengono riportati i dati relativi alle valutazioni in forma aggregata per categoria.

Nella sezione 4 “Azioni di miglioramento del ciclo della performance” vengono individuate, in autovalutazione, alcune azioni di miglioramento da perseguire nel prossimo ciclo di performance.

Il documento è completato con l’Allegato “Rendicontazione obiettivi operativi”, che illustra per ciascun obiettivo operativo del PIAO ‘23-’25 le azioni realizzate, i risultati raggiunti valutati in base agli indicatori e target previsti nel suddetto Piano e lo stakeholder di riferimento.

Alla luce di tali analisi, il NdV ritiene attendibili i dati presentati nella Relazione.

Nel complesso, la Relazione risulta di facile lettura e di immediata comprensione.

La performance organizzativa

La Relazione riporta in forma sintetica gli esiti della performance istituzionale e della performance organizzativa in riferimento a tutte le strutture tecnico amministrative dell’Ateneo, misurata rispetto al grado di raggiungimento dei target definiti per gli obiettivi operativi del PIAO ‘23-’25- anno 2023.

I risultati delle strutture sono riportati in forma sintetica in una tabella e per analizzare la percentuale di risultato raggiunta da ciascuna struttura, sono rappresentati i risultati conseguiti (TRO – Tasso di Raggiungimento) per ciascun obiettivo operativo, ponderati in base al peso assegnato dal PIAO agli obiettivi stessi, con evidenza delle eventuali altre strutture coinvolte e l’indicazione delle strutture capofila. Sempre in tabelle è riportata la performance delle strutture dipartimentali basata su 10 obiettivi e specifici indicatori.

Gli 80 obiettivi operativi sono poi accorpatisi in una tabella per Aree (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Servizi agli studenti, Internazionalizzazione, Fattori abilitanti), con la corrispondente % di raggiungimento della performance nell'ambito della medesima e una breve sintesi delle azioni intraprese.

Nel complesso, il valore della performance organizzativa è da considerarsi senz'altro soddisfacente (performance complessiva 96%).

Nel Quadro e analisi degli scostamenti si riportano sinteticamente rappresentati in tabella i soli obiettivi che, in fase di rendicontazione, hanno registrato uno scostamento superiore al 10% rispetto al target prefissato nel PIAO ovvero sono stati neutralizzati, in quanto il loro raggiungimento è stato condizionato da fattori esogeni e/o endogeni. I principali scostamenti si riportano nei Fattori Abilitanti, ad esempio dell'Identità digitale di Ateneo (25%), Aggiornamento Piani di emergenza ed evacuazione (100%), Implementazione sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (35%).

Per l'obiettivo Identità digitale di Ateneo per il sistema di Identity Management si è reso necessario un ulteriore sforzo di integrazione con i processi operativi degli altri sistemi di Ateneo; per l'Aggiornamento dei Piani di emergenza ed evacuazione i fattori esogeni che hanno condizionato le azioni messe in campo sono relativi alla complessità delle modifiche apportate rispetto allo stato di aggiornamento delle planimetrie agli atti; per l'Implementazione del sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro il mancato raggiungimento è legato alla scarsa sensibilità di tutto il personale alla tematica.

Nel quadro Trasparenza e prevenzione della corruzione, si riportano gli esiti delle misure generali di prevenzione (Whistleblowing, Formazione, Monitoraggio, Gestione del Rischio Corruttivo, Trasparenza) della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO '23-'25, tratti dalla Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativamente all'anno 2023.

Nel quadro Indagini di Customer Satisfaction, si descrive l'indagine predisposta nell'ambito del progetto Good Practice (GP2022) curato dal Politecnico di Milano per servizi erogati nell'anno 2022 e direttamente dall'Università della Calabria per l'anno 2023 e si offre una sintesi dei risultati. Si citano, altresì, quali altri strumenti di indagine: Alma Laurea e il Questionari ISO-DID.

Nel quadro "Pari opportunità e benessere organizzativo", la Relazione si sofferma sulle attività intraprese dall'Amministrazione insieme al CUG al fine di promuovere e tutelare il benessere organizzativo e le pari opportunità. Il quadro descrive le azioni previste nel Piano di Azioni Positive (PAP), aggiornato con il PIAO '23-'25, che sono state realizzate nell'anno 2023 e una sintesi delle principali informazioni (in termini di distribuzione del PTA e dei docenti per fasce di età e per genere) contenute nella Relazione Annuale del Comitato Unico di Garanzia, approvata in CdA nell'anno 2024 (seduta del 26/03). La suddetta Relazione fornisce molte informazioni relative alla distribuzione del personale e rappresenta un utile strumento per le azioni di benessere organizzativo da promuovere nell'Ateneo coerentemente con le iniziative/obiettivi inseriti nel PAP.

La performance individuale

La misurazione e valutazione della performance individuale è stata condotta secondo il meccanismo descritto nel dettaglio nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2023, applicato a tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Ateneo.

La valutazione della performance individuale è stata effettuata dai Responsabili di struttura per il personale tecnico amministrativo afferente alle stesse e dalla Direttrice Generale per i Dirigenti e i Responsabili Amministrativi degli uffici di staff alla Direzione generale e al Rettorato, dai Presidenti per il personale afferente ai Centri e dai Direttori di Dipartimento per il personale tecnico amministrativo afferente alle medesime strutture.

La valutazione è stata attuata utilizzando le schede della performance individuale costruite tenendo conto degli ambiti di misurazione e di valutazione differenziati (in termini di fattori valutativi e peso) della categoria B, C, D con o senza responsabilità, EP con o senza responsabilità e dei Dirigenti.

Le dimensioni utilizzate per la valutazione sono: Risultati rispetto ad obiettivi (obiettivi organizzativi e obiettivi individuali, ove assegnati); Competenze manageriali e Comportamenti organizzativi.

La performance individuale tiene conto della performance complessiva della struttura.

L'esito della valutazione della performance individuale è illustrato in tabelle dove vengono riportati i punteggi in modalità aggregata, sia per il personale senza responsabilità di struttura che per il personale con responsabilità.

Da tali tabelle si evince un risultato complessivo altamente soddisfacente.

Le attività di valutazione sono state avviate il 11 aprile 2024 e ultimate il 31 maggio 2024.

Nella misurazione e valutazione della performance individuale sono stati utilizzati gli strumenti di coordinamento previsti dal SMVP, quali i colloqui di feedback.

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è adeguatamente descritto con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità.

In particolare, si apprezzano l' "Executive summary" (pagina 3 della Relazione) nel quale sono sintetizzate le azioni realizzate e i benefici complessivamente conseguiti dagli stakeholder, il paragrafo "Sintesi dei principali risultati" che privilegia i risultati che possono essere facilmente comprensibili anche dagli stakeholder esterni all'organizzazione e la sezione "Azioni di miglioramento del ciclo della performance", quale utile esercizio di autovalutazione e miglioramento continuo.

Si apprezza, altresì, lo sforzo effettuato per riportare un'analisi degli scostamenti, con la precisazione delle cause dovute all'emergere di circostanze effettivamente non prevedibili in fase di programmazione e con

l'individuazione degli ambiti di intervento di cui si è tenuto conto per avere degli obiettivi sostenibili nella riprogrammazione degli stessi per il triennio '24-'26.

Conclusioni

Dall'analisi dei contenuti della relazione il Nucleo di Valutazione ha verificato la conformità rispetto alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, nel seguito elencati:

1. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
2. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
3. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza;
4. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
5. 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);
6. 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;
7. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2023.