



UNIVERSITÀ  
degli STUDI  
di CATANIA

NUCLEO di  
VALUTAZIONE

Al Rettore  
Prof. Francesco Basile

Al Direttore Generale  
Dott. Candeloro Bellantoni

e p.c. All'ANVUR - Agenzia Nazionale di  
Valutazione del Sistema Universitario e  
della Ricerca

Catania, 20.09.2018

Prot. n. 122390 *RP/3*

### **Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2017**

#### ***1. Introduzione: contesto e documenti analizzati per la validazione della Relazione sulla performance 2017 e criticità rilevate***

La Relazione sulla performance 2017 dell'Ateneo è stata inviata dal Direttore generale al Nucleo di valutazione successivamente all'approvazione del Consiglio di amministrazione avvenuta il 26 luglio 2018.

Prima di procedere all'analisi propedeutica alla validazione, si ricorda la particolare situazione dell'Ateneo conseguente alla decisione del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana che, con sentenza del 25 novembre 2016, ha dichiarato la decadenza di tutti gli Organi di Ateneo; di tale contesto l'Ateneo ha dato informazione all'ANVUR con nota del 20 gennaio 2017, prot. n. 6177. Successivamente, l'Ateneo ha proceduto all'elezione del Rettore, che è entrato in carica l'8 febbraio 2017, alla ricostituzione degli altri organi (tra cui CdA e NdV) e, infine, alla nomina del nuovo direttore generale che si è insediato il 1° luglio 2017. Di conseguenza, le attività riguardanti il ciclo della performance hanno subito un forte rallentamento. Il Piano integrato della Performance 2017-2019 (PIP 2017-2019) è stato, infatti, approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Università degli Studi di Catania, con delibera n. 442 del 10 ottobre 2017 in concomitanza con la revisione del SMVP 2017.

Il NdV, in funzione di OIV, ha quindi istruito la procedura di validazione sulla base della documentazione sopra richiamata e dei seguenti ulteriori documenti:

- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019;
- documenti di programmazione generale dell'Ateneo, con particolare riferimento a: l'aggiornamento 2016 al Piano strategico di Ateneo 2013-2019; e b) il documento di definizione degli obiettivi strategici approvato dal CdA il 10 ottobre 2017, su proposta del Rettore, a supporto dell'elaborazione del Piano integrato della performance per il 2017;
- Piano integrato della performance 2017 - 2019;
- Relazione del DG per l'anno 2017, a supporto dell'elaborazione della proposta di valutazione del suo operato da parte del Nucleo di valutazione.

Il Nucleo ha, inoltre, raccolto informazioni sulla situazione organizzativa relativa al 2017, sulla base di incontri con il DG (23 maggio e 19 giugno 2018) e con il Rettore (9 luglio 2018).



## 2. Giudizi e commenti del Nucleo di Valutazione sulla Relazione sulla performance 2017

In merito alla procedura di validazione e al ruolo del Nucleo di valutazione, Anvur ha sottolineato che l'interpretazione prevalente sul significato giuridico della "validazione" della Relazione sulla performance è che essa si limiti ad assicurare la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel SMVP. In sostanza, il NdV ha il compito di accertare che i risultati indicati nella Relazione siano effettivamente riscontrabili.

La validazione costituisce, nella sostanza, l'esito di una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dagli organi dell'Ateneo; l'ottica è quella di contribuire al miglioramento continuo del sistema di gestione della performance.

Con riguardo all'elaborazione delle analisi a supporto della validazione, la norma non contiene esplicite previsioni. Elementi utili possono comunque essere tratti dai documenti di indirizzo di Anvur e del Dipartimento della funzione pubblica in tema di ciclo della performance.

Al fine di procedere alla valutazione della Relazione per l'anno 2017, il Nucleo-OIV ha proceduto all'analisi di una serie di criteri derivati dai documenti sopra richiamati, i cui commenti sono sinteticamente riportati nella tabella seguente.

<b>Criteri</b>	<b>Livello di Approfondimento *</b>	<b>Commento **</b>
Completezza dell'analisi auto-valutativa rispetto agli obiettivi del Piano integrato	Discreto	<p>Gli obiettivi del Piano integrato 2017, parte del triennio 2017-19, sono tutti trattati esaustivamente nella Relazione. Si tratta, come esplicitato nella PIP e nella stessa Relazione, di obiettivi basati su attività di pianificazione e programmazione di interventi da realizzare nell'anno successivo, considerato il limitato lasso temporale a disposizione. Sono inoltre presenti riferimenti agli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma della trasparenza.</p> <p>Con riferimento alle precedenti Relazioni, quella riferita al 2017 contiene – pur considerando i limiti degli obiettivi e dei risultati analizzati – apprezzabili miglioramenti, tra cui in particolare:</p> <p>a) il collegamento esplicito delle attività con l'andamento dei principali indicatori di Ateneo e le strategie delineate dagli Organi accademici (tra cui quelle relative alla qualità);</p> <p>b) una descrizione dettagliata del contenuto dei diversi obiettivi di primo livello (attribuiti al DG) e di secondo livello (attribuiti ai dirigenti e ai direttori dei centri di servizio) per il settore amministrativo, del livello di raggiungimento e delle criticità rilevate.</p> <p>Considerando le indicazioni del D.Lgs. 74/2017, sono peraltro da migliorare alcuni fattori, che riguardano sia il ciclo della performance che la</p>



		<p>relazione stessa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la relazione può essere completata con l'inserimento delle valutazioni individuali, perlomeno in forma sintetica (così come presentato nella Relazione del DG sul proprio operato);</li><li>- sono da sviluppare i riferimenti alle scelte di bilancio e il collegamento tra queste, le strategie dell'Ateneo e gli obiettivi del PIP;</li><li>- non è presente un'analisi della performance organizzativa complessiva basata su un cruscotto di indicatori-chiave;</li><li>- non è presente una valutazione basata sull'esito delle azioni di ascolto di utenti, stakeholder e cittadini.</li></ul>
Grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi	Debole	<p>Gli indicatori discussi nella Relazione sono quelli che fanno riferimento ai target definiti nel Piano della performance.</p> <p>Tuttavia, si tratta per la gran parte di indicatori di carattere temporale relativi alla realizzazione o meno di determinate azioni nei tempi previsti, accompagnati da giudizi qualitativi sul contenuto.</p> <p>Dovrà in futuro essere esteso l'utilizzo di indicatori di tipo quantitativo, tra cui anche indicatori di qualità dei servizi (ad esempio misurati mediante rilevazioni di customer satisfaction).</p>
Evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione	Appropriato	<p>Il breve periodo coperto dal PIP 2017 (ottobre-dicembre) è tale da non implicare rilevanti modificazioni degli obiettivi; nei limitati casi in cui ciò è emerso la Relazione dà conto dei motivi in modo esaustivo.</p>
Grado di approfondimento degli aspetti critici emersi	Appropriato	<p>Gli aspetti critici emersi sono discussi in modo approfondito, così come sono descritte le azioni poste in essere per la gestione delle difficoltà emerse in fase di attuazione degli obiettivi; ad esempio, mediante interventi di supplenza della Direzione Generale, oppure attraverso la previsione di specifiche azioni nell'anno successivo.</p>
Presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano integrato	Appropriato	<p>Complessivamente tutto il PIP 2017 è stato elaborato in funzione delle azioni da realizzare nel 2018.</p> <p>In ogni caso la Relazione 2017 contiene un capitolo dal titolo "Criticità del ciclo della performance 2017 e azioni di miglioramento" contenente gli orientamenti da introdurre nel successivo Piano per migliorare la gestione del ciclo della performance.</p>



Coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo	Limitato	<p>L'azione di coinvolgimento delle strutture interne è risultata fortemente limitata dalle condizioni di contesto; tuttavia è da sottolineare l'impegno della Direzione Generale per affrontare il tema e coordinare l'elaborazione del PIP con il coinvolgimento degli organi dell'Ateneo (si vedano nel relativo verbale le decisioni del CdA del 10 ottobre 2017) e dei dirigenti.</p> <p>È da sottolineare, in ogni caso, che il sistema di pianificazione e valutazione non copre le strutture decentrate, così come è risultato pressoché assente nel 2017 il coinvolgimento di stakeholder, utenti e cittadini in fase di pianificazione e valutazione ex post della performance organizzativa.</p>
Presenza di un ufficio di supporto a disposizione dell'OIV	Sufficiente ma da potenziare	<p>L'Ateneo ha avviato un processo di riorganizzazione della macro-organizzazione e dell'amministrazione in generale, finalizzato a supportare le azioni di miglioramento riguardanti didattica, ricerca e internazionalizzazione, e terza missione, oltreché riguardanti l'efficacia dei processi di lavoro.</p> <p>Il Nucleo di valutazione sottolinea l'auspicio per il potenziamento delle competenze a supporto della filiera che integra pianificazione, monitoraggio e valutazione delle performance con i processi riguardanti la qualità, anche attraverso il potenziamento del personale dedicato e del sistema informativo di supporto.</p>
Livello di attenzione sul Piano della performance da parte degli organi di governo dell'Ateneo	Discreto	<p>Il Piano della performance ha un significativo grado di attenzione nell'ambito delle relazioni tra CdA, Rettore e Direzione Generale.</p> <p>Più complesso è il coinvolgimento attivo della dirigenza e dei vari settori dell'apparato amministrativo.</p>
Presenza di un sistema di pianificazione e valutazione della performance basato su una metodologia conforme agli indirizzi Anvur	Discreto	<p>Il sistema di pianificazione e valutazione dell'Ateneo segue gli indirizzi di Anvur con un positivo grado di conformità, sulla base di un modello introdotto già negli anni scorsi. Il 2017 è stato caratterizzato da limitati interventi per superare alcune rigidità nell'applicazione del modello, cui seguiranno ulteriori modificazioni introdotte nel 2018.</p> <p>Relativamente al 2017, si può in ogni caso segnalare che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) gli obiettivi attribuiti sono in numero eccessivo, tale da rendere poco significativo il peso di ognuno di essi;</li><li>b) non è evidente la distinzione tra obiettivi organizzativi e obiettivi legati a singole politiche/servizi.</li></ul>



Rispetto dei tempi indicati dalla normativa	Limitato	Il Piano della performance 2017 è stato approvato dal CdA di Ateneo nell'ottobre 2017 e la Relazione sulla performance 2017 è stata inviata al Nucleo di valutazione nell'agosto 2018. Mentre la prima scadenza non è stata rispettata a ragione del contesto già descritto, la seconda evidenzia il permanere di difficoltà nella gestione complessiva del ciclo della performance.
Corrispondenza tra gli indicatori riportati nella Relazione e lo stato effettivo delle informazioni.	Sufficiente	La Relazione sulla performance 2017 contiene nel complesso sufficienti informazioni e descrizioni per poter verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance, in ogni caso coerenti con lo stato dei dati disponibili. Manca ancora una sintesi appropriata per una lettura sinottica e in serie storica dei dati; anche il sistema informativo di supporto deve essere fortemente potenziato, così come manca la disponibilità di un cruscotto basato su indicatori-chiave. Si sottolinea, comunque, lo sforzo effettuato dalla Direzione Generale per migliorare il contenuto informativo ed esplicativo della Relazione sulla performance.
Collegamento con le scelte di bilancio e l'evoluzione dell'organizzazione	Limitato	La Relazione non contiene riferimenti alle scelte di bilancio e al collegamento tra queste e i risultati organizzativi. Si tratta di una criticità che affonda le proprie radici nella regolamentazione interna dell'Ateneo e nel ruolo della Direzione Generale nella redazione del bilancio preventivo e consuntivo, e che quindi implica anche modificazioni nella governance interna.
Ascolto di utenti, stakeholder e cittadini	Limitato	La Relazione descrive le modalità attraverso cui sono stati definiti gli obiettivi del PIP così come è stata elaborata la valutazione dei dirigenti. Nel complesso, le attività di coinvolgimento e ascolto di utenti, stakeholder e cittadini sono state pressoché assenti. Sono invece previste per il 2018 modificazioni rilevanti in tema di rilevazione dei giudizi sulla qualità dei servizi amministrativi.

(\*) Livello di approfondimento: appropriato, discreto (ma da migliorare), sufficiente ma da migliorare, limitato, assente

(\*\*) Commento: il commento è diretto a segnalare l'impatto del criterio sulla validazione



In sintesi i principali fattori critici su cui si richiama l'attenzione sono i seguenti:

a) **Piano della performance**

Il documento è caratterizzato ancora da:

- un eccessivo numero di obiettivi attribuiti al DG, che non permette di evidenziare le priorità d'azione sia per il DG sia, a cascata, per il resto della struttura amministrativa;
- esigenza di formalizzare il ricorso all'istituto del riesame, previsto nel SMVP allo scopo di gestire la rimodulazione degli obiettivi e/o dei relativi target a causa di eventi intervenuti in corso d'attività o di ritardi non direttamente imputabili al DG;
- una prevalenza di risultati attesi di tipo temporale o realizzativo, con limitato utilizzo di indicatori di performance – anche di tipo quantitativo – articolati per le diverse dimensioni di qualità, efficienza gestionale, economicità, efficacia esterna, ecc.;
- mancata differenziazione tra obiettivi legati a politiche, programmi e servizi, da un lato, ed obiettivi organizzativi, dall'altro;
- assenza di collegamento col bilancio e l'allocazione delle risorse;

b) **SMVP**: il sistema di monitoraggio e valutazione della performance modificato per il 2017 è caratterizzato da un disegno che ha incontrato difficoltà attuative, a causa di alcune rigidità del modello e dell'assenza di un sufficiente sistema informativo di supporto;

Il Nucleo di Valutazione raccomanda di prendere in esame, nell'attuazione del ciclo 2018-2019, le indicazioni e gli elementi segnalati nel presente documento di validazione e in tutti i documenti approvati dal Nucleo sul ciclo della performance.

### 3. Validazione della Relazione sulla performance 2016

Il Nucleo di valutazione in funzione di OIV riconosce che anche l'anno 2017 è stato caratterizzato da eventi di carattere straordinario e di particolare impatto organizzativo e gestionale, che spiegano il debole ruolo del ciclo della performance, che nei fatti si è ridotto al periodo ottobre-dicembre 2017.

Il Nucleo sottolinea, tuttavia, l'impegno degli Organi dell'Ateneo e della Direzione Generale per dare attuazione, comunque, al ciclo della performance già alla fine del 2017, con l'obiettivo di mettere a regime i connessi processi e contenuti da inizio 2018.

Tutto ciò premesso

**il Nucleo di valutazione valida la Relazione sulla Performance per l'anno 2017.**

Prof. Salvatore Barbagallo