



Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

All'ANVUR e al Dipartimento
Funzione Pubblica, tramite
l'aggiornamento del Portale della
Performance

Catania, 28.06.2019

**Validazione della relazione sulla performance 2018
da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

1. Introduzione

Secondo le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiani” pubblicate da Anvur nel gennaio 2019, la Relazione sulla performance ha il compito di dar conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative in relazione agli obiettivi di performance definiti per l’anno di riferimento.

In tale direzione, la Relazione è nella sostanza un documento di rendicontazione dei risultati ottenuti durante il ciclo annuale di performance.

A questi indirizzi fa riferimento la Relazione di validazione del Nucleo di valutazione (in funzione di OIV). Per questa Relazione l’Anvur, nelle stesse linee guida, suggerisce alcuni criteri di analisi da sviluppare. Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato nel novembre 2018 le “Linee guida per la relazione annuale sulla performance”, che contengono anch’esse un elenco di utili criteri per gli OIV da utilizzare in fase di validazione della Relazione.

Sulla base delle linee guida sopra richiamate, il Nucleo di valutazione dell’Università di Catania ha analizzato la Relazione sulla performance 2018 e la documentazione allegata, sottoposta alla pre-analisi del Nucleo di valutazione lo scorso 11 giugno e poi adottata dall’Amministrazione con Decreto Rettorale n. 1996 del 25 giugno 2019 e ha elaborato i commenti che seguono.



2. Criteri di analisi

2.1 Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento

La Relazione sulla performance restituisce il quadro delle realizzazioni e dei processi di gestione della performance in **coerenza** con i contenuti del Piano della performance 2018-20. Il percorso di approvazione di questo Piano (approvazione avvenuta l'11 maggio 2018) è stato preceduto da attività e incontri tra il DG e gli organi dell'Ateneo che trovano nella Relazione una descrizione sintetica ma soddisfacente. Inoltre, nel corso del 2018 sono state introdotte limitate integrazioni al Piano della performance che sono documentate nella Relazione e sono state oggetto di comunicazione al Nucleo e agli organi nel corso dello stesso anno; di queste modificazioni (conseguenza sia dell'aggiornamento della pianificazione strategica di Ateneo sia della riorganizzazione del settore tecnico-amministrativo) sarebbe stato opportuno dare evidenza anche sostanziale, pubblicandole sul portale 'amministrazione trasparente'.

La copertura degli obiettivi attribuiti all'area amministrativa è completa, così come presentata nel PIP 2018-20.

2.2. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

La Relazione sulla performance 2018 dà conto delle difficoltà che l'Ateneo, e conseguentemente il settore amministrativo, hanno attraversato nel periodo 2017-2018, periodo caratterizzato dall'elezione o nomina dei nuovi organi di governo dell'Ateneo e della successiva riorganizzazione dell'apparato amministrativo. La Relazione, inoltre, presenta dati quantitativi che permettono di rappresentare le principali dimensioni di performance organizzativa riguardanti didattica, ricerca e settore amministrativo, con una descrizione delle principali problematiche dell'Ateneo. In questa direzione emergono vari elementi di coerenza con quanto sottolineato nelle proprie relazioni dal Nucleo di Valutazione.

Sarebbe opportuno che anche il Piano della performance riprendesse in modo sistematico gli indicatori-chiave di rappresentazione della performance organizzativa dell'Ateneo, anche in chiave comparata (evidenziando, cioè, il posizionamento rispetto al sistema universitario), così da permettere un *assessment* a fine anno a supporto sia della programmazione successiva e che della verifica delle relazioni causali tra livello degli indicatori-chiave e obiettivi attribuiti al settore amministrativo.



2.3. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Informazioni e dati relativi a tutti gli obiettivi del PIP sono presenti nella Relazione sulla performance 2018.

2.4. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

Sono presenti e sono commentati nella Relazione gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

2.5. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Per quanto concerne la verifica del livello di raggiungimento di indicatori e target, in fase di rendicontazione sono stati utilizzati i metodi di calcolo previsti nel PIP.

2.6. Affidabilità dei dati utilizzati per l'elaborazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I dati utilizzati per la rendicontazione degli obiettivi del PIP fanno riferimento a fonti interne; si tratta di documenti che evidenziano il livello di realizzazione dei target, mentre non sono disponibili dati derivanti da controllo di gestione, che è in fase di sviluppo.

Una serie di dati sull'andamento delle dimensioni di performance organizzativa presentati nella Relazione sono ripresi da fonti esterne certificate (Cineca).

2.7. 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; presenza di riflessioni e indicazioni in prospettiva per la nuova annualità

Tutti gli obiettivi sono analizzati nella Relazione ed è fornito il livello di raggiungimento; non sempre è chiaro, in particolare per gli obiettivi attribuiti alle aree dirigenziali, il motivo dello scostamento, rilevato a consuntivo, rispetto al target programmato. Aspetto che deve essere migliorato nella redazione delle prossime relazioni.

Nella parte conclusiva della Relazione sono presentate riflessioni e indirizzi per i successivi cicli di programmazione.



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

La Relazione presenta in modo sufficientemente chiaro solo misurazioni e valutazioni riguardanti gli obiettivi presenti nel PIP.

La Relazione è, peraltro, carente quanto a chiarezza della rappresentazione rispetto alla struttura del *cascading* e delle relazioni causali che dovrebbero legare gli obiettivi strategici dell'Ateneo con quelli attribuiti al DG e poi alle aree dirigenziali. Nel complesso, l'apparato descrittivo che fa da premessa alla presentazione degli obiettivi del PIP delinea il quadro complessivo degli obiettivi e delle azioni dell'Ateneo, ma risulta di non facile lettura, data la difficoltà di collegamento fra i vari livelli.

2.9. Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio

L'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio è accennata, ma non sviluppata. È sottolineato, tuttavia, che si tratta di un obiettivo perseguito incrementalmente a partire dal 2019.

2.10. Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri)

Le strutture decentrate non sono attualmente contemplate né dal SMVP né più in generale dal Piano della performance.

2.11. Indicazioni di miglioramento per quanto concerne gli altri piani operativi, come Piano edilizio, quello delle forniture o il Programma della formazione del personale; presentazione di elementi riguardanti il bilancio di genere, il benessere organizzativo

La Relazione non contiene riferimenti ad altri strumenti di programmazione e pianificazione, né al bilancio di genere, in termini di rendiconto di genere, o al benessere organizzativo.

2.12. Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target

La qualità della filiera ‘obiettivi-indicatori-target’ è migliorata rispetto agli anni precedenti, ma può essere migliorata con riferimento a:

- a) chiaro collegamento tra obiettivi strategici di Ateneo e obiettivi del settore TA, così da rappresentare anche le relazioni causali connesse;



- b) articolazione chiara e ben fondata tra obiettivi organizzativi e obiettivi di tipo individuale (di performance e comportamentali), anche attraverso l'introduzione di questi aspetti nelle schede individuali per DG e i dirigenti (e il personale EP);
- c) miglioramento della specificazione degli obiettivi e dei target a livello di aree dirigenziali.

2.13. Coinvolgimento/ascolto di utenti e cittadini per la valutazione della performance, in particolare della performance organizzativa

La relazione dà conto dell'avvio della rilevazione di customer satisfaction sui servizi amministrativi avviata nel 2018 (e basata sul modello Good Practices) che coinvolge personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti.

2.14. Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate

Il PIP 2018-2020 è stato approvato con ritardo (11 maggio 2018); la tempistica è stata comunicata in più occasioni al NdV e agli organi di Ateneo (e all'Anvur), con le relative motivazioni.

2.15. Coerenza della Relazione alle disposizioni normative vigenti e agli indirizzi Anvur

La Relazione presenta livelli abbastanza buoni di coerenza con le disposizioni normative e gli indirizzi di Anvur.

2.16. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)

La Relazione è nel complesso leggibile e di una lunghezza accettabile, pur se l'analisi e valutazione degli obiettivi risulta molto schematica.

Può essere significativamente migliorata, specie se considerata alla stregua di uno strumento di *accountability* non solo interno ma anche esterno. In particolare dovrebbe essere definito un *template* di riferimento sufficientemente stabile e completo, possibilmente accompagnato da una versione sintetica con i principali dati. In particolare, può essere sviluppata la parte riguardante gli indicatori di performance-chiave dell'Ateneo e quelli relativi al settore tecnico-amministrativo, presentati in chiave comparata (quelli del settore tecnico-amministrativo possono fare riferimento alle comparazioni sviluppate attraverso la partecipazione al progetto GP).



3. Osservazioni del Nucleo di Valutazione

Sulla base dei commenti precedenti, il Nucleo di valutazione invia agli Organi dell'Ateneo le seguenti osservazioni da tenere presenti per prossimi cicli di gestione della performance:

- definire gli obiettivi strategici e operativi secondo l'articolazione introdotta dalle modificazioni al D.lgs. 150/2009, operando una più chiara rappresentazione del collegamento tra obiettivi (organizzativi) strategici di Ateneo e obiettivi del settore tecnico-amministrativo, in modo da evidenziare le relazioni causali fra le azioni dei due livelli;
- distinguere in modo più netto tra: a) pianificazione della performance organizzativa, che può comprendere obiettivi ai diversi livelli e deve essere supportata da un sistema di controllo di gestione; e b) obiettivi collegati alla premialità di risultato, che per loro natura devono essere in numero limitati e accompagnati da altri tipi di valutazioni (comportamenti, ecc.);
- sviluppare, anche in modo incrementale, il collegamento tra pianificazione organizzativa e processo di bilancio;
- migliorare la chiarezza e il contenuto della Relazione sulla performance in funzione di *accountability* esterna, alla stregua di un bilancio di rendicontazione sociale, inserendo anche dati di confronto con altri atenei.

4. Validazione della Relazione sulla performance 2018

Il Nucleo di valutazione dell'Università di Catania, in funzione di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) c del D.Lgs. n. 150/2009:

- presa in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2018, sottoposta alla pre-analisi del Nucleo di valutazione lo scorso 11 giugno e poi adottata dall'Amministrazione con Decreto Rettorale n. 1996 del 25 giugno 2019 e inviata dall'Amministrazione al Nucleo di valutazione di Ateneo in data 25 giugno 2019;
- invitati gli Organi di Ateneo a operare per migliorare quanto segnalato nell'analisi precedente;

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione di Ateneo valida la Relazione sulla performance 2018, con riserva che sia approvata dal Consiglio di Amministrazione nella stessa versione visionata da questo NdV.

Prof. Salvatore Barbagallo