



*Al Magnifico Rettore
Prof. Gianluca Gregori*

*Al Direttore Generale
Dott.ssa Rosalba Valenti*

*e p.c. all'ANVUR, Agenzia Nazionale di
Valutazione del sistema Universitario e
della Ricerca*

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università Politecnica delle Marche, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ha preso in esame la Relazione sulla *Performance* predisposta dall'Amministrazione e approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 16 e del 17 giugno 2020. A seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 74/2017 recante modifiche e integrazioni al già menzionato D.lgs. n. 150/2009, a partire dal 2018 la Relazione sulla Performance deve essere pubblicata entro il 30 giugno già validata dal NdV.

La Relazione in esame, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, riportando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Il Nucleo di Valutazione ha analizzato la Relazione sulla Performance valutandone la conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, l'attendibilità dei contenuti e la comprensibilità per gli stakeholder, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle delibere Civit (ora ANAC) n. 4, 5 e 6 del 2012.

Infine, nella sua attività di validazione il NdV ha tenuto conto delle indicazioni date dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" valutando la Relazione anche sulla base dei seguenti criteri:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Per lo svolgimento dell'analisi del Nucleo di Valutazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (2019);
- Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2019-2021;
- Linee Guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione;
- Relazione annuale AVA 2019 – seconda sezione "Valutazione della Performance";
- Linee Guida Anvur 2015 per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane;
- Feedback Anvur al Piano Integrato 2016 dell'Università Politecnica delle Marche;
- Feedback Anvur al Piano Integrato 2019 dell'Università Politecnica delle Marche;
- Nota Anvur del 20/12/2017 di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020;
- Linee Guida ANVUR del 6/01/2019 per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane.

La Relazione sulla Performance 2019 è stata adottata dall'Ateneo sulla base del Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, nelle sedute del 29 e 31 gennaio 2019.

La Relazione recepisce nel complesso le disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, come integrato dal D.lgs. n. 74/2017, e delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane pubblicate dall'ANVUR nel luglio 2015.

Il documento in oggetto rendiconta in merito ai risultati raggiunti relativamente all'A.A. 2018-19 e all'anno solare 2019 secondo il ciclo temporale di riferimento. Complessivamente, nel 2019, l'Ateneo ha raggiunto l'86,5% (n. 269 obiettivi con un grado di realizzazione maggiore o uguale al 90%) e parzialmente raggiunto (n. 14 obiettivi con un grado di realizzazione compreso fra il 70% e il 90%) su un totale di 311 obiettivi attivi dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Didattico-Scientifiche.

La Relazione si articola in quattro sezioni ed è caratterizzata, in generale, da una struttura e un linguaggio accessibile anche per i non addetti ai lavori, anche se si evidenzia una eccessiva lunghezza della stessa con oltre 173 pagine (cfr. dall'art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009).

La prima sezione, "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder" descrive l'istituzione universitaria, il contesto di riferimento e le principali attività nelle quali l'Ateneo opera.

La seconda sezione "Risultati raggiunti" espone i principali risultati conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2019 in ciascuna delle cinque Aree Strategiche definite nel Piano Strategico 2017-2019, aggiornamento 2018.

La terza sezione "Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti" riporta, tra gli altri temi, la declinazione dell'albero della performance degli obiettivi strategici in azioni strategiche, obiettivi operativi e obiettivi individuali, la descrizione e la rendicontazione degli obiettivi operativi, e illustra il collegamento di tali obiettivi alle risorse economiche, le attività relative al rispetto delle pari opportunità e quelle relative all'ascolto degli *stakeholder*.



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Tale sezione prevede inoltre un paragrafo relativo alla descrizione sintetica delle azioni intraprese a seguito di specifici punti di attenzione evidenziati dal Nucleo, nonché un ulteriore paragrafo relativo a un'analisi autovalutativa da parte dell'Ateneo sul ciclo di gestione della performance.

La quarta sezione "Processo di redazione della relazione sulla performance" riporta le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità che intervengono nel processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance.

Si evidenzia inoltre che, per l'anno 2019, la Direzione Generale ha assegnato degli obiettivi operativi alle Unità Organizzative (Cfr. All. 7 alla Relazione sulla Performance - Tavola obiettivi operativi dalla Direzione Generale anno 2019). Tali obiettivi e i relativi indicatori sono stati assegnati, per il primo anno, in via sperimentale con una logica di tipo top-down per fornire una chiara indicazione sugli aspetti su cui deve essere focalizzata l'attenzione da parte dell'Organizzazione, senza avere un impatto diretto nella valutazione della performance dell'Unità Organizzativa.

A seguito dell'analisi svolta, il Nucleo di Valutazione esprime una valutazione positiva in merito ai seguenti aspetti:

- ✓ puntuale riferimento, nella rendicontazione alla sezione 2 "Risultati raggiunti", ai principali risultati conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2019 raggruppati per aree strategiche, agli obiettivi strategici e relative azioni previsti dal "Piano strategico 2017-2019 - Aggiornamento 2018", incluso nel "Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2019-2021";
- ✓ completezza della rendicontazione degli obiettivi operativi assegnati all'Amministrazione Centrale e alle Strutture didattico-scientifiche, connessa a un estensivo utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- ✓ lettura della performance individuale e organizzativa in un'ottica di effettiva integrazione tra la logica amministrativa e la componente accademica proprio in quelle strutture nelle quali maggiormente le due componenti quotidianamente si affiancano nel perseguimento dei fini istituzionali;
- ✓ utilizzo di una tabella per la descrizione dettagliata degli aggiustamenti in itinere che hanno riguardato gli obiettivi operativi (cfr. Allegato 4 alla Relazione sulla Performance - Tabella rimodulazioni obiettivi operativi 2019);
- ✓ utilizzo di una tabella di sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi operativi (cfr. Allegato 3 alla Relazione sulla Performance - Sintesi Raggiungimento Obiettivi 2019) e di schede di dettaglio relative alla performance organizzativa delle strutture dell'Amministrazione Centrale, dei Centri di servizio e delle Strutture didattico scientifiche (cfr. Allegati 5 e 6 alla Relazione sulla Performance 2019);
- ✓ facilità di lettura e comprensione dei contenuti della Relazione anche per gli utenti meno esperti, grazie all'utilizzo di tabelle riepilogative e di grafici di immediata lettura;



NUCLEO DI VALUTAZIONE

- ✓ presa in carico e contestuale riscontro, da parte dell'Ateneo, dei 46 punti di attenzione e dei suggerimenti indicati dal Nucleo di Valutazione nei precedenti documenti di validazione della Relazione sulla Performance e nella Sezione "Valutazione della Performance" delle Relazioni AVA, mediante una sintetica descrizione delle azioni intraprese;
- ✓ rappresentazione grafica dell'andamento della valutazione individuale del personale per l'anno 2019 dal quale emerge il grado di differenziazione dei giudizi;
- ✓ strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata recependo in tale senso le indicazioni del Nucleo di Valutazione, anche a garanzia dell'attendibilità dei contenuti;
- ✓ presenza – al paragrafo 3.8 "Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance" – di ipotesi migliorative da perseguire all'interno della propria programmazione nei prossimi cicli della Performance;
- ✓ maggiore articolazione dell'albero della performance con la previsione di un ulteriore livello intermedio (obiettivi direzionali/dipartimentali) oltre agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi;
- ✓ continuo miglioramento della programmazione e della filiera obiettivi-indicatori e target, attraverso incontri dedicati con le strutture interessate e l'introduzione progressiva di elementi innovativi nella strutturazione della programmazione degli obiettivi, da ultimo, l'introduzione della previsione del contributo della singola struttura alla realizzazione dell'obiettivo trasversale.

Il Nucleo di Valutazione, in un'ottica di miglioramento continuo ed evidenziando quanto già indicato nelle aree di miglioramento previste nella Relazione (cfr. 3.8 Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance), suggerisce inoltre di:

- ✓ proseguire nell'azione di collegamento delle risorse di Ateneo con gli obiettivi tramite uno sviluppo ulteriore della gestione integrata del ciclo della performance con il ciclo di bilancio e con gli altri documenti programmatici di Ateneo (programma biennale degli acquisti e di forniture e servizi, programmazione triennale del personale, piano triennale di formazione del PTA, etc.);
- ✓ proseguire nell'ottimizzazione del piano della performance attraverso la finalizzazione degli obiettivi operativi a specifici servizi erogati dall'Ateneo in linea con la previsione dell'art. 5 del D.lgs. n. 150/2009 così come novellato dal D.lgs. n. 74/2017 ai sensi del quale gli obiettivi generali e specifici devono essere definiti in relazione al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini;
- ✓ proseguire nelle azioni di miglioramento anche a seguito dell'avvenuta estensione della programmazione operativa delle strutture didattico scientifiche, della filiera obiettivi-indicatori-target;



NUCLEO DI VALUTAZIONE

- ✓ proseguire nella messa a punto di una tempistica complessiva relativa alla gestione dell'intero ciclo della performance in coerenza con quanto già riportato nel SMVP. A tal proposito il NdV relativamente al cronoprogramma sul processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance, ribadisce l'opportunità di prevedere la trasmissione al Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance non oltre il mese di maggio (cfr. Relazione Performance cap. 4 Processo di redazione della relazione sulla performance -par. 4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità - punto 4 della relativa tabella);
- ✓ prevedere, anche in sede di ridefinizione degli obiettivi, un'analisi specifica in merito al raggiungimento degli stessi relativamente sia alle strutture con risultati meno performanti al fine di avviare le opportune azioni di miglioramento, sia a quelle con risultati particolarmente positivi nell'ottica di valutare la possibilità di "gemmazione" delle buone pratiche;
- ✓ incrementare ulteriormente, per gli indicatori previsti dal "Documento di Programmazione Integrata (DPI)", l'adozione di target quantitativi, limitando ove possibile l'utilizzo di target percentuali generici senza un puntuale collegamento a specifici dati quantitativi;

Il Nucleo di Valutazione infine,

- ✓ evidenzia che, benché nel 2019 si sia nuovamente rilevato uno scostamento fra le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi strategici rilevate a consuntivo e quelle previste nel bilancio di previsione, la previsione delle spese è stata fatta seguendo la competenza economica della voce attraverso una programmazione pluriennale dell'aspetto autorizzatorio. Di conseguenza, già a partire dall'esercizio precedente, la comparazione fra previsione e consuntivo risulta comunque maggiormente affidabile. (cfr. cap. 3.4 Risorse, efficienza ed economicità);
- ✓ evidenzia inoltre l'opportunità, per il prossimo anno, di arrivare a una maggiore sinteticità della Relazione, anche prevedendo, nell'ottica di una sempre più efficace comunicazione dei risultati agli stakeholder, un documento di sintesi che renda conto dei principali risultati raggiunti;
- ✓ pur apprezzando le attività e modalità, illustrate nel paragrafo 1.6 "Comunicazione istituzionale", con le quali l'Ateneo ha comunicato con i propri stakeholder, suggerisce comunque di procedere verso l'adozione di un "Piano della Comunicazione" che affronti complessivamente le politiche e modalità di coinvolgimento dei dipendenti e degli stakeholder nella valutazione della performance dell'organizzazione (cfr. punto d'attenzione n. 14);
- ✓ valuta positivamente la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo, tramite questionari online separati per il personale docente e per il personale tecnico-amministrativo, auspicando che si prosegua con la pianificazione di ulteriori modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività



NUCLEO DI VALUTAZIONE

e ai servizi erogati, anche in un'ottica di miglioramento della performance organizzativa, sulla base delle indicazioni di cui al DPI 2019-2021 e di quanto dichiarato nella Relazione Performance 2019, oggetto della presente valutazione (Cfr. par. 3.6 L'ascolto degli stakeholder);

- ✓ esprime apprezzamento per l'assegnazione, in via sperimentale, di obiettivi operativi alle Unità Organizzative con una logica di tipo top-down, utili per dare indicazioni sugli aspetti su cui deve essere focalizzata l'attenzione da parte dell'Organizzazione, auspicando che questi possano avere un impatto diretto nella valutazione della performance dell'Unità Organizzativa nei prossimi cicli della Performance;
- ✓ esprime infine apprezzamento per le azioni messe in opera anche relativamente ai punti di attenzione il cui stato di attuazione risulta ancora in corso (cfr. par. 3.7 Presa in carico dei punti di attenzione del Nucleo di Valutazione e dell'ANVUR).

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance 2019.

Ancona, 22/06/2020

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Fabio Polonara