



DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Teramo, ai sensi dell'art. 8 comma 1 lett. c del D. Lgs 74/2017 che ha modificato l'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009 e tenuto conto della Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 dell'ANVUR approvata il 20 dicembre 2017, ha preso in esame la "Relazione sulla performance", approvata con D.R. 234 del 25 giugno 2020 e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 25 giugno 2020.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dal Piano Integrato 2019-2021.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte sono contenute nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso il NdV in qualità di OIV valida la Relazione sulla performance anno 2019.

Teramo, 30 giugno 2020

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione – O.I.V.

F.to Prof.ssa Raffaella

GIUDIZIO DI SINTESI

Allegato parte integrante del “Documento di validazione della relazione sulla performance 2019 dell’Università degli Studi di Teramo”

Sommario:

La procedura di validazione	p. 2
Conformità, attendibilità e comprensibilità	p. 3
La performance organizzativa	p. 3
La rendicontazione delle risorse	p. 4
Il benessere organizzativo	p. 4
Conclusioni	p. 5

La procedura di validazione

Il Nucleo di Valutazione dell’Università di Teramo, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla performance anno 2019 approvata con Decreto del Rettore n. 234 del 25 giugno 2020 e che sarà portata a ratifica nella prima seduta utile del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, a causa del posticipo delle sedute degli organi previste per il mese di giugno.

Si ricorda che sulla base di quanto previsto dall’art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, il Nucleo di Valutazione è tenuto a validare la Relazione sulla Performance entro il 30 giugno di ciascun anno “*a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*”. Si ricorda altresì che tale validazione è “*condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al titolo III*” del citato decreto.



La Relazione sulla Performance è stata approfonditamente esaminata, unitamente ai documenti nella stessa citati.

Il Nucleo rileva quanto segue.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il Nucleo prende atto che la relazione sulla performance anno 2019 presenta i caratteri di sinteticità, chiarezza ed immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali, richiesti dalla normativa vigente. I contenuti minimi sono presenti e compiutamente comprensibili. Viene positivamente valutata la presenza di dati di provenienza esterna, come le classifiche Censis, che (inserite *ad adiuvandum*) rafforzano l'attendibilità dei contenuti positivi esposti. A questo proposito il Nucleo esprime apprezzamento per i buoni risultati raggiunti dall'Ateneo nei posizionamenti delle classifiche nazionali. Più in generale, manifesta apprezzamento per aver, nel complesso, recepito i suggerimenti che questo Nucleo aveva avanzato lo scorso anno proprio in sede di validazione della relazione della performance anno 2018.

Da un punto di vista della correttezza formale e della metodologia redazionale merita apprezzamento la struttura meglio organizzata e l'esposizione più chiara ed efficace dei contenuti rispetto alla relazione dell'anno precedente. Di particolare interesse sono le seguenti sezioni: la n. 2 (pp. 5-14) che contiene una sintesi chiara e completa di tutte le informazioni utili ai cittadini e agli stakeholder esterni; la n. 7 (pp. 49-54) dedicata al bilancio sociale e di genere, un'assoluta novità per l'Ateneo teramano che per la sua redazione ha costituito uno specifico gruppo di lavoro, e la n. 9 (pp. 66 – 68), dedicata alla illustrazione dei punti di forza e ai punti di debolezza nell'applicazione del ciclo della performance, nel cui ambito si segnalano, in conformità alle novità introdotte dal D. leg.vo n. 74/2017, le importanti attività di *customer satisfaction* poste in essere.

La performance organizzativa

Questa sezione (la n. 3, pp. 15-17), che coerentemente si richiama agli obiettivi già fissati nel nuovo Piano Strategico di cui l'Ateneo si è dotato per il triennio 2019 – 2021, va messa in relazione con la sezione n. 8 (Performance organizzativa 2019: i risultati, pp. 55-65) che ne illustra i risultati. Il Nuva esprime apprezzamento per l'uso di tabelle (pagg. 58 e ss.) che dettagliano i risultati raggiunti riportando, per ciascun obiettivo, il budget assegnato, la struttura amministrativa coinvolta, il target atteso e quello effettivamente raggiunto.

Il Nuva rileva con soddisfazione che i suggerimenti formulati lo scorso anno sono stati recepiti in quanto le citate tabelle offrono un'informazione sui risultati raggiunti completa e intellegibile e che gli stessi sono stati espressi in maniera non generica, ma misurati in maniera oggettiva.

La rendicontazione delle risorse

La relazione nel punto specifico (sez. n. 4. Risorse, efficienza ed economicità) offre un quadro completo ed esaustivo delle assegnazioni del FFO (il cui importo complessivo è messo a confronto con quello delle due annualità precedenti) e della sua ripartizione (cfr. tabelle n. 23 e n. 24). Viene altresì dato conto in maniera puntuale delle altre risorse ottenute dall'Ateneo (anche qui viene fatto un confronto con l'annualità precedente e viene segnalata una variazione in aumento di euro 215.660,32 che in qualche modo compensa la leggera contrazione del FFO rispetto all'anno precedente).

Il Nuva valuta molto positivamente la decisione di utilizzare, a partire dal 2019, la procedura Cineca "U-budget". Si tratta di un applicativo offerto dal Cineca agli atenei che consente la definizione di un modello di budget unico di ateneo presidiando i seguenti aspetti: la centralità della componente autorizzatoria del budget, il raccordo tra la pianificazione di breve e medio periodo, lo sviluppo di un ciclo negoziale tale da consentire il raffronto tra le risorse richieste dalle strutture e gli obiettivi che esse si propongono di raggiungere e la logica di costruzione di un complessivo equilibrio basato sulle componenti economica e finanziaria. Tutto ciò, si è certi, offrirà importanti benefici sia in termini di una migliore pianificazione e programmazione economico - finanziaria e soprattutto in termini di supporto alla programmazione attraverso l'evidenza dei dati a consuntivo.

Benessere organizzativo

La relazione (sez. n. 7, Il bilancio sociale e di genere) in questo punto ben esprime l'attenzione che l'Ateneo ha rivolto al benessere organizzativo del personale individuando, quale obiettivo trasversale alle diverse aree dell'Ateneo, la redazione di un bilancio sociale e di genere che, quale nota integrativa al bilancio unico di esercizio, sarà approvato dagli organi nelle prossime sedute di luglio.



La sezione contiene un'analisi puntuale della situazione del personale (sia tecnico amministrativo e bibliotecario sia docente) sotto il profilo delle differenze di genere, evidenziando la permanenza di disparità importanti, soprattutto sotto il profilo economico.

Il Nucleo auspica che alla puntuale analisi corrisponderanno azioni adeguate volte a superare le disuguaglianze che ancora sussistono.

Conclusioni

Il quadro che emerge è nel suo complesso ampiamente positivo.

La relazione alla performance per il 2019 evidenzia con chiarezza l'attività svolta dall'Ateneo teramano e gli importanti obiettivi raggiunti.

Il Nucleo ritiene utile tuttavia avanzare i seguenti suggerimenti:

- anche in considerazione dell'uso dell'applicativo U- budget, si auspica che dal prossimo anno siano indicati gli scostamenti tra le risorse assegnate ai singoli obiettivi e quanto effettivamente utilizzato;
- con particolare riferimento alla puntuale ed esaustiva analisi contenuta nel punto 7 relativa all'innovativo strumento del bilancio sociale e di genere, il Nucleo auspica che la relazione sulla performance del prossimo anno descriva le iniziative che saranno poste in essere per garantire, in particolare, un migliore equilibrio di genere nelle retribuzioni e nella composizione del corpo docente.