



RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV

2021

APPROVATA NELLA RIUNIONE DELL'11 OTTOBRE 2021

SEZIONE - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09 prevede che il Nucleo di valutazione (nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione) monitori "il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabori una relazione annuale sullo stato dello stesso", adempimento che incluso nell'elaborazione della Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevista dalla Lg. 370/99 (art. 1) come indicato dall'ANVUR che "spinta dai principi di integrazione e semplificazione, già a partire dall'anno 2015, ha richiesto di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV"

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA), quindi, espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università del Salento nell'ambito del Ciclo della performance, ponendo in evidenza sia le attività svolte, sia i punti di forza e di debolezza del sistema nel suo complesso. Nella predisposizione della presente sezione sono state seguite le indicazioni delle Linee Guida ANVUR 2021 che hanno stabilito che la Relazione "potrà essere compilata semplicemente rispondendo ai 15 punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance". Le Linee Guida, per garantire la piena valorizzazione del contributo apportato dai Nuclei di Valutazione, raccomandano "di mantenere l'approccio critico e costruttivo che si è ormai consolidato negli anni".

Come richiamato dalle Linee Guida ANVUR, la scheda proposta prevede, rispetto agli anni precedenti, un unico item aggiuntivo dedicato al lavoro agile e all'adozione del POLA da parte dell'Ateneo oltre ai consueti approfondimenti specifici in ordine:

- alla valutazione della performance organizzativa, che deve tenere conto anche delle risultanze delle valutazioni sulla soddisfazione dell'utenza, realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali;
- all'integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio.

L'attività di analisi del NVA ha considerato sia il ciclo della performance 2020, concluso con l'approvazione della Relazione sulla Performance 2020 nella seduta del CdA del 27/05/2021 e validata nella seduta del NVA del 25/06/2021, sia gli spunti e gli elementi derivanti dal ciclo 2021, avviatosi con l'approvazione del Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28/01/2021). Il tutto letto in maniera strettamente connessa al Sistema Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che rappresenta il sistema di regole che l'Ateneo si è dato per la gestione del ciclo della performance. Il vigente SMVP è stato approvato in data 28/11/2019 ed è stato oggetto di parere positivo del NVA del 17/12/2019. Il quadro che emerge è quello di un Ateneo che rafforza le "buone pratiche" messe in atto negli ultimi anni nella gestione del ciclo della performance. Da un lato l'Ateneo dimostra di aver accolto le richieste di miglioramento che il Nucleo aveva formulato nella Relazione del 2020 ma bisogna ancora rilevare un livello di coinvolgimento degli stakeholder nella fase di definizione degli obiettivi suscettibile di potenziamento. Il Nucleo suggerisce pertanto che si prosegua nel processo di miglioramento assicurando continuità tra i cicli differenti e dando contezza nei piani performance degli obiettivi del ciclo precedente che non hanno trovato conclusione nell'anno di riferimento ricomprendendoli, per la parte residua delle attività nel ciclo performance successivo.

Di seguito vengono esposte le risultanze delle analisi esposti secondo lo schema di cui alle Linee Guida 2021 dell'ANVUR.

ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DI PERFORMANCE

| N. | Punti di attenzione | Risposta sintetica (SI/NO) | Commenti |
|----|---|----------------------------|---|
| 1 | Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)? | SI | Il Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28/01/2021 e pubblicato in data 29 gennaio 2021 sul sito istituzionale dell'Ateneo. |
| 2 | Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente? | SI | Il Piano Strategico 2020-2022 (allegato e parte integrante del Piano Integrato) è stato approvato nel mese di dicembre 2020 rispettivamente con delibera del Senato Accademico n. 136 del 15/12/2020 e del Consiglio di Amministrazione n. 213 del 22/12/2020. Il nuovo documento discende dagli obiettivi di mandato del Rettore, ed è orientato dalla politica di Assicurazione della Qualità e tiene conto delle Relazioni Annuali del Comitato Unico di Garanzia e del Nucleo di Valutazione. Il Piano della performance 2021 presenta, rispetto al precedente, una variazione rispetto agli obiettivi strategici di riferimento in quanto fa riferimento al Piano Strategico 2020. |
| 3 | Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato? | SI | Il Piano Strategico è stato oggetto di ampie consultazioni che hanno coinvolto: - il gruppo dei delegati, da cui promanano le proposte di Obiettivi ed Azioni strategiche ed i Direttori di Dipartimento. Inoltre, il dettaglio degli obiettivi strategici, la chiara definizione delle azioni strategiche e dei target di riferimento evidenzia il coinvolgimento dei Dipartimenti nella definizione degli obiettivi operativi. Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2021 presentati nel Piano integrato si è sviluppato attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, compresi i Dipartimenti, chiamati a formulare una proposta di obiettivi operativi funzionali rispetto agli obiettivi strategici approvati dagli organi di governo nel mese di dicembre 2020, orientati a garantire la qualità dei servizi erogati, il miglioramento dei processi gestiti ed il superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice. |

| | | | |
|---|---|----|--|
| 4 | Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato? | SI | Per ogni Area Strategica sono riportati i relativi obiettivi strategici correlati di indicatori e target su base triennale. Complessivamente sono previsti 20 obiettivi strategici, tutti riconducibili al Piano Strategico che è parte integrante del Piano integrato |
| 5 | È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione? | SI | Nel Piano Strategico 2020-2022 si rileva l'area strategica Capacità istituzionale a cui sono demandati gli obiettivi atti a garantire l'efficienza organizzativa e il soddisfacimento degli stakeholder di riferimento, tale area strategica trova declinazione nel Piano Integrato 2021-2023. |
| 6 | Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti? | NO | In alcuni paragrafi del Piano Integrato si fa riferimento a obiettivi connessi ai cicli precedenti, ma non in maniera sistematica. Il NVA suggerisce, per i prossimi cicli, di integrare in maniera sistematica e puntuale il Piano Integrato con riferimenti allo stato di avanzamento/raggiungimento degli obiettivi dei cicli precedenti. |
| 7 | Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate? | SI | Vengono assegnati obiettivi anche alle strutture decentrate; tali obiettivi sono a carattere trasversale, e interessano tutte le strutture della medesima tipologia (biblioteche, dipartimenti). Ci sono anche obiettivi che prevedono l'interazione tra strutture dell'amministrazione centrale e strutture periferiche. Non coinvolgono il personale docente o ricercatore e dipendono esclusivamente dal personale tecnico amministrativo. La responsabilità sul raggiungimento dell'obiettivo ricade interamente sul personale amministrativo. |
| 8 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | SI | L'Università del Salento ha attivato un sistema di controllo di gestione che si avvale di una serie di <u>strumenti contabili</u> (<i>Contabilità generale e Bilancio di Esercizio, Budget, Contabilità Analitica e Piano dei Centri di costo</i>), ed <u>extra-contabili</u> (<i>Report direzionali, Piano Integrato della Performance, Relazione sulla Performance, Rilevazioni di efficienza e di efficacia nell'ambito del Progetto Interateneo Good Practice</i>), integrati col sistema informativo contabile di Ateneo (Easy) e con altri sistemi informativi (Esse3 – Sistema gestionale per i servizi agli studenti; Portale per la Gestione del Registro Elettronico degli Impegni dei CEL; CSA – Carriere e Stipendi di Ateneo). Il controllo di gestione di Ateneo si avvale di un sistema di contabilità analitica per Centri di Costo implementato ed avviato nel 2018. Il sistema adottato si basa su una struttura dell'Ateneo ripartita in Centri di Costo; la scelta del modello basato sui centri di costo deriva |

| | | | |
|----|--|-----------|---|
| | | | <p>dall'esigenza di responsabilizzare l'unità organizzativa in termini di efficienza, vale a dire sul rapporto input/output, oppure in termini di efficacia misurata attraverso il ricorso ad adeguati parametri. Il sistema di contabilità analitica è integrato con il sistema di contabilità di ateneo (EASY) e consente la produzione di report e indicatori da utilizzare per i processi di pianificazione e controllo di ateneo.</p> <p>I documenti informativi generati dal sistema di controllo di gestione rappresentano degli strumenti di supporto per il Management di Ateneo e per gli organi di governo da utilizzare nella fase di pianificazione strategica e operativa, nella fase di monitoraggio semestrale e in quella di consuntivazione, fornendo spunti di riflessione significativi ai fini dell'individuazione di azioni correttive e/o di miglioramento da intraprendere.</p> |
| 9 | Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza? | SI | <p>Il SMVP prevede sin dal 2019 che la valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti sia legata per una percentuale di punteggio alla customer satisfaction. Nel Piano Integrato, inoltre, si specifica come la definizione degli obiettivi avvenga con la finalità di garantire la qualità dei servizi erogati e il miglioramento dei processi gestiti, funzionali rispetto agli obiettivi strategici e orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice (sezione 2.3- Obiettivi Operativi). Tra l'altro i risultati del Progetto Good Practice sono utilizzati tra gli indicatori del Piano Strategico in relazione all'Area Strategica Terza Missione e Capacità istituzionale.</p> |
| 10 | Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato? | SI | <p>Nel Piano Integrato (pag. 48) si dà evidenza degli stanziamenti complessivamente destinati alle voci di budget direttamente riconducibili alle aree strategiche di cui al Piano Strategico (risultano escluse le risorse per la gestione ordinaria e le spese per gli emolumenti del personale universitario), confrontati con quelli relativi all'esercizio 2020. Sono anche riportati, nelle pagine successive i costi di esercizio delle precedenti annualità.</p> |
| 11 | Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget? | SI | <p>Nel paragrafo 2.4 - BUDGET OBIETTIVI OPERATIVI del Piano integrato è riportato che "Le spese derivanti dagli obiettivi operativi 2021 graveranno sui budget di struttura approvati in sede di Bilancio di Previsione 2021 ovvero su finanziamenti specifici ricevuti da altri Enti (Ministero, Regione, etc.). La programmazione finanziaria ha inizio, di norma, nel mese di settembre/ottobre in sede di programmazione strategica. La responsabilità del budget è attribuita alle Aree Dirigenziali, ai Centri e ai Dipartimenti. La classificazione della spesa per missioni e programmi viene redatta in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo 16 gennaio 2014, n. 21 e dall'articolo 4 comma 2 lettera d) del Decreto Interministeriale MUR</p> |

| | | | |
|-----|--|---------------------|--|
| | | | MEF 8 giugno 2017 n. 394 («Revisione e aggiornamento del Decreto Interministeriale 14 gennaio 2014, n. 19»). Nella nota Illustrativa allegata al Bilancio (Tabella 62 pag. 87) sono classificate le spese per missioni/programmi, conducibili alle aree strategiche del piano. |
| 12 | Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico? | Campo libero | Nel Piano integrato non si dà contezza di un percorso predefinito e strutturato di coinvolgimento degli organi di indirizzo politico, sebbene dagli atti degli organi (delibere di definizione degli obiettivi strategici, di approvazione del Piano integrato, di monitoraggio intermedio degli obiettivi) si desume una partecipazione attiva e propositiva di tali organi |
| 13 | Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo? | Campo libero | All'approvazione del Piano Integrato è seguita solo la comunicazione sul blog del Rettore dell'esito del CdA. Le iniziative di diffusione dello stesso sono demandate ai responsabili di struttura contestualmente all'assegnazione degli obiettivi di competenza. Non sono seguite specifiche azioni generalizzate finalizzate alla comprensione del Piano e alla diffusione dello stesso tra il personale Docente, non coinvolto operativamente. Come previsto dal D.Lgs. 33/2013 il Piano integrato e la documentazione allegata sono state pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo, nella sotto-sezione "Performance". |
| 14. | Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo? | Campo libero | L'Ateneo ha prontamente organizzato tutte le attività in modalità agile adottando misure organizzative della didattica e dei servizi di supporto che sono andati via via perfezionandosi nel corso dei mesi. Non è stato adottato il POLA ma, con D.R. n. 113 dell'1/03/2021 è stato emanato il "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento", che disciplina i rapporti di Telelavoro e Lavoro Agile del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale superiore al 50%, a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi o in posizione di comando da altri Enti. Come indicato nell'apposita sezione del Piano Integrato, si è ritenuto di non adottare il POLA giacché le richieste di lavoro agile sono sensibilmente inferiori al 30% del personale richiedente il collocamento in modalità di lavoro a distanza (Lavoro Agile + telelavoro). |
| 15 | Eventuali altre osservazioni | Campo libero | L'analisi della documentazione fa rilevare un consolidamento delle "buone pratiche" di gestione del ciclo della performance adottate e perfezionate negli ultimi anni. Il ciclo della performance, e con esso gli adempimenti e gli strumenti connessi, non sono visti in mera logica |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>adempimentale al dettato normativo, ma quali strumenti (integrati con i processi di Ateneo), per il miglioramento continuo dei servizi erogati e dell'impatto dei medesimi.</p> <p>Il NVA valuta positivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● il collegamento sempre più stretto tra ciclo di gestione della performance e ciclo di bilancio, anche grazie al supporto di un sistema di controllo di gestione di Ateneo; ● l'implementazione di un sistema di rilevazione della customer satisfaction con impatti, anche diretti, sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti, a indicazione di una crescente attenzione dell'Ateneo nei confronti della qualità e dell'impatto dei servizi erogati. <p>Nella logica del miglioramento continuo del ciclo della performance, il NVA sottolinea come si importante, per l'Ateneo, proseguire il percorso di implementazione del sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● rafforzando costantemente le modalità e le opportunità di coinvolgimento dei portatori di interesse, sia interni che esterni, tanto nella fase di definizione degli obiettivi, quanto nella fase di rendicontazione/comunicazione dei medesimi, specialmente all'interno della comunità universitaria; ● potenziando la connessione tra i diversi cicli della performance che si susseguono, attraverso una rendicontazione, nella fase di programmazione della performance, dello stato di attuazione/avanzamento degli obiettivi riferiti al ciclo performance precedente. Tale attività, se da un lato è insita nella fase di programmazione (che trova naturale punto di avvio dallo stato di raggiungimento di obiettivi precedenti), dall'altro lato deve trovare esplicitazione ed evidenza nella documentazione. |
|--|--|--|--|