

Al Magnifico Rettore
Alla Direttrice Generale
Università della Calabria

Oggetto: Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020 dell'Università della Calabria.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii., ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2020 dell'Università della Calabria.

Un giudizio di sintesi riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione è allegato parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2020 e la trasmette al Magnifico Rettore e alla Direttrice Generale per il proseguo di competenza, ai sensi di quanto previsto nel Sistema di Assicurazione della Qualità UniCal Metis 2021.

Arcavacata di Rende (CS), lì 25 giugno 2021.

Il Coordinatore del
Nucleo di Valutazione di Ateneo
(Prof. Maurizio MARTELLI)

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del “Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020 dell’Università della Calabria”

Documento approvato nella seduta del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 25 giugno 2021

Sommario

La procedura di Validazione.....	2
Conformità, attendibilità e comprensibilità.....	2
La performance organizzativa.....	3
La performance individuale	4
Il processo di redazione	5
Conclusioni e raccomandazioni del Nucleo di Valutazione.....	5

La procedura di Validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la Validazione della Relazione sulla Performance dell'Università della Calabria relativa all'anno 2020 (di seguito Relazione), ai sensi dell'art. 14, co. 4, lettera c), del d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

La Relazione sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno 2021, per come previsto dalla normativa vigente e seguendo l'iter stabilito nel Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) Metis 2021 (il CdA approva, previa validazione da parte del NdV).

L'analisi ha riguardato la conformità alle disposizioni normative, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli stakeholder interni ed esterni.

In particolare, si è tenuto conto di quanto previsto dalle "Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3", novembre 2018, Dipartimento della Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- coerenza tra i contenuti della Relazione ed i contenuti relativi al Piano Integrato della Performance, per quanto riguarda l'anno di riferimento;
- presenza dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati nella Relazione (indicazioni di fonti di dati, preferibilmente certificate);
- evidenziazione, per tutti gli obiettivi, degli scostamenti riscontrati tra obiettivi programmati e risultati finali, con relativa motivazione degli scostamenti.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 150/2009, art. 10 co. 1 lett. b), come modificato dal d. lgs. n. 74/2017.

In particolare, la Relazione presenta i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi, sulla base degli indicatori programmati e con riferimento alle risorse previste, dando evidenza degli scostamenti.

Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente al Piano Integrato cui si riferisce (Piano della performance della struttura tecnico-amministrativa 2020/2022 - anno 2020).

La Relazione è suddivisa in quattro Sezioni.

Nella Sezione 1 “Introduzione” è riportata un’analisi di contesto e posizionamento, con una serie di informazioni e dati di interesse sull’organizzazione e le risorse e con una breve sintesi dei principali risultati conseguiti, utile per gli stakeholder dell’Ateneo.

Nella Sezione 2 “Performance organizzativa” vengono rendicontati gli obiettivi operativi per Aree (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Servizi agli studenti, Fattori abilitanti quali Efficacia ed Efficienza dell’azione amministrativa, Strutture e infrastrutture, Comunicazione) e i risultati della valutazione della performance organizzativa, con un quadro e analisi degli scostamenti tra i valori target degli obiettivi operativi ed i corrispondenti valori effettivi di fine periodo degli stessi indicatori che, in fase di rendicontazione, hanno registrato uno scostamento superiore al 10% rispetto al target prefissato nel Piano della Performance o che hanno segnalato una criticità determinandone la neutralizzazione. Sono riportati, altresì, brevi quadri dedicati a Trasparenza e prevenzione della corruzione, Indagini di Customer Satisfaction e Pari opportunità e benessere organizzativo, con illustrazioni delle relative azioni svolte.

Nella Sezione 3 “Performance individuale” vengono sintetizzati sia i Risultati conseguiti dal personale di categoria B, C, D, EP senza responsabilità di struttura che quelli conseguiti dal personale di categoria EP con responsabilità di struttura e Dirigenti.

Infine, nella Sezione 4 “Azioni di miglioramento del ciclo della performance” vengono individuate, in autovalutazione, alcune azioni di miglioramento da perseguire nel prossimo ciclo di performance.

Alla luce di tali analisi, il NdV ritiene attendibili i dati presentati nella Relazione.

Nel complesso, la Relazione risulta di facile lettura e di immediata comprensione.

La performance organizzativa

La Relazione riporta la performance organizzativa in riferimento a tutte le strutture tecnico amministrative dell’Ateneo e misurata rispetto al grado di raggiungimento dei target definiti per gli obiettivi operativi del Piano della Performance 2020.

I risultati delle strutture sono riportate in forma sintetica in una tabella e, al fine di evitare il frazionamento dell’analisi dovuto alla frammentazione dell’organigramma dell’amministrazione, precedente alla prima riorganizzazione avvenuta con DDG n. 309 del 16/02/2021 Riorganizzazione Amministrazione e servizi centrali e DD n. 432 del 11/03/2021 Integrazioni e sostituzione del DD n. 309/2021, le singole strutture sono state aggregate in ‘strutture figurative’ per ambito.

Per analizzare la percentuale di risultato raggiunta da ciascuna struttura, sono rappresentati i risultati conseguiti (CDP - Coefficiente Di Performance) per ciascun obiettivo operativo, ponderati in base al peso assegnato dal Piano delle performance agli obiettivi stessi, con evidenza delle eventuali altre strutture coinvolte e l’indicazione delle strutture capofila.

I 71 obiettivi operativi sono poi accorpati in una tabella per Aree (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Servizi agli studenti, Fattori abilitanti), con la corrispondente % di raggiungimento della performance nell'ambito della medesima ed una breve sintesi dei risultati conseguiti.

Nel complesso, il valore della performance organizzativa è da considerarsi senz'altro soddisfacente (performance complessiva 94,89%).

Nel Quadro e analisi degli scostamenti si riportano sinteticamente rappresentati in tabella i soli obiettivi che, in fase di rendicontazione, hanno registrato uno scostamento superiore al 10% rispetto al target prefissato nel Piano della Performance o che hanno segnalato una criticità determinandone la neutralizzazione. Nell'ambito delle cinque Aree strategiche e dei Fattori Abilitanti, in cui sono stati assegnati gli obiettivi operativi alle strutture tecnico amministrative, le aree della Formazione, Ricerca, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti risultano essere quelle maggiormente in linea con le previsioni di realizzazione dei target prefissati o, comunque, con delle percentuali di scostamento di poco inferiore a quelle prefissate. I principali scostamenti si riportano nei Fattori Abilitanti, ad esempio nella Riduzione gg medi di pagamento che riscontra uno scostamento dell'81%.

Nel quadro Trasparenza e prevenzione della corruzione, si riportano gli esiti delle misure generali, tratti dalla Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativamente all'anno 2020, anche in termini di formazione per il personale tecnico-amministrativo.

Nel quadro Indagini di Customer Satisfaction, si descrive l'indagine predisposta nell'ambito del progetto Good Practice (GP2020) curato dal Politecnico di Milano per servizi erogati nell'anno 2019 e si offre una sintesi dei risultati. Si citano, altresì, quali altri strumenti di indagine: Alma Laurea e il Questionari ISO-DID.

Nel quadro Pari opportunità e benessere organizzativo, la Relazione si sofferma sulle attività intraprese dall'Amministrazione insieme al CUG al fine di promuovere e tutelare il benessere organizzativo e le pari opportunità e descrive il Piano di Azioni Positive (PAP) e il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).

La performance individuale

La misurazione e valutazione della performance individuale è stata condotta secondo il meccanismo previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2020, applicato a tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Ateneo.

La valutazione della performance individuale è stata effettuata dai Responsabili di struttura per il personale tecnico amministrativo afferente alle stesse e dalla Direttrice Generale per i Dirigenti e i Responsabili Amministrativi degli uffici di staff alla Direzione generale e al Rettorato, dai Presidenti per il personale afferente ai Centri e alle Biblioteche, e dai Direttori di Dipartimento per il personale tecnico amministrativo afferente alle medesime strutture.

La performance individuale tiene conto della performance complessiva della struttura.

L'esito della valutazione della performance individuale è illustrato in tabelle dove vengono riportati i punteggi in modalità aggregata, sia per il personale senza responsabilità di struttura che per il personale con responsabilità.

Da tali tabelle si evince un risultato complessivo altamente soddisfacente.

Le attività di valutazione sono state avviate il 14 maggio 2021 e ultimate il 31 maggio 2021.

Nella misurazione e valutazione della performance individuale sono stati utilizzati gli strumenti di coordinamento previsti dal SMVP, quali i colloqui di feedback.

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è adeguatamente descritto con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità.

In particolare, si apprezzano il paragrafo "Sintesi dei principali risultati" che privilegia i risultati che possono essere facilmente comprensibili anche dagli stakeholder esterni all'organizzazione e la sezione "Azioni di miglioramento del ciclo della performance", quale utile esercizio di autovalutazione e miglioramento continuo.

Si apprezza, altresì, lo sforzo effettuato per riportare un'analisi degli scostamenti, con la precisazione delle cause dovute all'emergere di circostanze effettivamente non prevedibili in fase di programmazione oppure attribuibili ad inefficienza ed inefficacia nella gestione delle azioni relative all'obiettivo.

Conclusioni e raccomandazioni del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, innanzitutto, esprime apprezzamento per la qualità del documento, intesa come conformità ai criteri che le norme prevedono per la validazione della Relazione. Rispetto al precedente anno, si è riscontrato un netto miglioramento, in particolare per quanto riguarda:

- la puntuale citazione delle fonti di informazione relative ai risultati di fine periodo,
- l'analisi degli scostamenti,
- l'attenzione agli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza, in fase di programmazione e valutazione della performance,
- la chiarezza e la comprensibilità della Relazione.

In una prospettiva futura ed al fine di migliorare ulteriormente il contenuto della Relazione, il NdV suggerisce quanto segue:

- nelle sezioni relative alla descrizione degli obiettivi e delle relative azioni realizzate, evidenziare il contributo che dette azioni hanno fornito al miglioramento delle esigenze sia degli stakeholder esterni (in primis, gli Studenti) sia agli stakeholder interni (Docenti, Direttori di Dipartimento, Personale, etc.). Le descrizioni relative alle azioni realizzate, per il 2020, si focalizzano quasi

esclusivamente sugli output e non sugli outcome. Non si evince con immediatezza il “valore creato” attraverso tali azioni, non solo in termini di miglioramento della soddisfazione degli stakeholder ma anche in termini di aumento dell’efficienza e dell’economicità;

- nella sezione relativa all’analisi degli scostamenti, è opportuno specificare se la causa dello scostamento sia stata prevalentemente legata all’insorgere di eventi oggettivamente non prevedibili in fase di programmazione o ad altre cause, come ad esempio:
 - non adeguata considerazione di vincoli, di diversa natura, che avrebbero potuto condizionare la realizzazione delle azioni programmate ed il raggiungimento dei valori target dei risultati;
 - inadeguata stima delle risorse necessarie per la realizzazione delle azioni;
 - inadeguate efficienza ed efficacia in fase di esecuzione delle azioni.

La conoscenza di tali aspetti è utile non solo per poter accertare la natura degli scostamenti, ma anche per consentire all’Amministrazione di migliorare, nel corso del tempo, la “qualità” del processo di programmazione, ossia l’attenzione posta alla identificazione di obiettivi, oltre che utili per l’Ateneo e i suoi stakeholder, sostenibili;

- sempre per quanto riguarda la sezione relativa all’analisi degli scostamenti, sarebbe opportuno evidenziare come si terrà conto da quanto emerso dall’analisi in caso di obiettivi pluriennali o di obiettivi che verranno reiterati nel successivo periodo di programmazione;
- essendo la Relazione un documento pubblico, accessibile a tutti gli Stakeholder dell’Ateneo, sarebbe opportuno inserire una sezione (magari all’inizio come “executive summary”) nella quale, con un linguaggio semplice e accessibile a tutti, venissero sinteticamente descritte:
 - le azioni realizzate,
 - gli stakeholder cui sono state indirizzate le azioni,
 - i costi e le altre risorse impegnate,
 - i benefici che si ritiene siano stati conseguiti dagli stakeholder stessi.