

RELAZIONE NUCLEO DI VALUTAZIONE 2021 – PARTE PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università degli Studi di Macerata 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.

Si tratta di un obbligo derivante dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/09 che prevede come il Nucleo di valutazione (nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione) abbia il compito di monitorare "il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso", adempimento che viene 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"¹.

Con riferimento specifico alla parte relativa alla performance sono state seguite le indicazioni delle Linee Guida ANVUR 2021² 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".

La Relazione 2021, come richiamato dalle Linee Guida ANVUR, prevede 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.

Elemento di novità, per quanto riguarda la parte relativa alla performance, della Relazione 2021 rispetto a quella 2020, è l'introduzione di un punto che mira a prendere in considerazione gli impatti e gli insegnamenti derivanti dal lavoro in modalità agile (cd. smart working), stante la rilevanza che esso ha assunto anche in conseguenza dell'esperienza emergenziale del 2020.

L'attività di analisi del Nucleo di Valutazione ha considerato sia il ciclo della performance 2020, concluso con la validazione della Relazione sulla Performance nella seduta del 14/06/2021, sia gli spunti e gli elementi derivanti dal ciclo 2021 con l'approvazione del Piano della performance del 26/02/2021.

Il quadro che ne emerge, rilevato in altre sedi da parte del Nucleo di Valutazione, è quello di un Ateneo in linea con le indicazioni normative in materia di performance, con una costante attenzione al miglioramento continuo del proprio ciclo della performance e una visione delle previsioni normative non solo adempimentale, ma proattiva e propositiva.

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

¹ ANVUR, Linee Guida 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, aprile 2016

² ANVUR, Linee Guida 2021 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, Delibera del Consiglio Direttivo n. 142 del 28 giugno 2021

N.	Punti di attenzione	Risposta sintetica (SI/NO)	Commenti
1	Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)?	NO	Il Piano triennale della performance 2021-2023, approvato con leggero ritardo con Deliberazione del Consiglio di amministrazione del 26/02/2021 è stato tempestivamente pubblicato sul sito web dell'Ateneo. Tale ritardo è da attribuire alla volontà dell'Ateneo, ormai consolidata, di approvare contestualmente la Relazione sulla Performance relativa all'anno precedente e il Piano Performance dell'anno in corso, al fine di massimizzare la connessione tra il momento conclusivo di un ciclo e il momento di avvio del ciclo successivo. Allo stesso tempo, come da Comunicazione nr. 19743 del 8/2/2021, con riferimento al ciclo della performance 2021-2023 si è reputato opportuno posticipare la data dell'approvazione del Piano della performance rispetto alla scadenza del 31/01/2021 in quanto l'Ateneo ha avvertita la necessità di individuare specifici obiettivi all'interno del piano in modo da riconciliare la prescritta programmazione triennale con le attività effettivamente svolte alla luce delle criticità emerse in fase di rendicontazione degli obiettivi a seguito dell'emergenza pandemica dell'anno 2020 e tutt'ora in corso.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	NO	Il Piano triennale della performance 2021-2023 non presenta variazioni nella programmazione strategica in quanto fa riferimento, come il Piano precedente, al quadro ed agli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2019-2022, approvato il 22/02/2019.
3	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	SI	Nell'esplicitazione del percorso di definizione del Piano Strategico 2019-2022 si dà atto di come sia stato confermato l'approccio partecipativo che ha caratterizzato l'elaborazione del Piano Strategico 2013-2018, curando il confronto interno e il coinvolgimento degli interlocutori; ampiamente condiviso nella sua stesura con i delegati del Rettore e i Direttori dei dipartimenti, e orientato dal più ampio confronto con la comunità accademica, gli interlocutori in genere e gli studenti. Per i dipartimenti, così come per tutta la struttura organizzativa, il modello che ha informato il processo di definizione del Piano della performance è stato impostato al fine di massimizzare la diffusione di logiche bottom-up.

4	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano?	SI	Nel Piano della performance 2021-2023 si garantisce il collegamento operativo con gli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico 2019-2022, dove tali obiettivi trovano maggiore declinazione e approfondimento si rappresentano le strategie e gli obiettivi.
5	È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	SI	Sia nel Piano Strategico 2013-2018, sia nel Piano Strategico 2019-2022 è prevista una strategia esplicitamente dedicata alla struttura organizzativa/amministrazione ed una dedicata alla governance. Nel Piano integrato si collegato obiettivi operativi a dette strategie, con connessi indicatori e target.
6	Nel Piano si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	NO	L'analisi degli scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato è rimandata alla Relazione sulla Performance e al monitoraggio infrannuale sulla performance. Nel processo di elaborazione del Piano, tuttavia, tali analisi vengono considerate, per facilitare tale confronto la Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata nel corso della medesima seduta di CdA del 26/02/2021 in cui è stato approvato il Piano triennale della performance. L'elaborazione "parallela" di Piano della performance e Relazione sulla performance ha permesso di fornire l'opportuna considerazione allo stato di raggiungimento degli obiettivi. Di tale evidenza si dà esplicitazione anche nel Piano medesimo dove si esplicita che "Gli obiettivi operativi sono stati definiti anche alla luce dei risultati di gestione 2020, sulla base del monitoraggio della revisione straordinaria del piano Performance 2020/2022 approvata dal CdA del 24 luglio 2020".
7	Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?	SI	Vengono assegnati obiettivi a tutte le strutture decentrate. L'Ateneo non adotta una diversa declinazione degli obiettivi assegnati alle strutture centrali rispetto alle strutture decentrate (dipartimenti), in assenza di figure dirigenziali e, relativamente a quest'ultime strutture, la prima definizione degli obiettivi strategici avviene in accordo con i Direttori di dipartimento. Per l'attribuzione della responsabilità sugli obiettivi delle strutture decentrate (dipartimenti) viene rispettata la catena gerarchica che fa capo al Direttore Generale. Il NdV raccomanda una progressiva convergenza e integrazione del ciclo delle performance con il ciclo di programmazione e rendicontazione strategica dipartimentale.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	L'Ateneo è dotato di un Ufficio Pianificazione, Innovazione e Controllo di gestione che supporta l'Ateneo, con elaborazioni continue di dati, in tutti le fasi della gestione, compreso il presidio del ciclo della performance.

9	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	SI	Il SMVP approvato il 20/12/2019 prevede che l'Ateneo inserisca tra gli indicatori di performance organizzativa anche dati che emergono da analisi di customer satisfaction (art. 6), confermando una disposizione introdotta dal SMVP approvato il 20/12/2018. In sede di prima applicazione della disposizione, all'interno del Piano della performance 2019/2021, sono stati introdotti indicatori inerenti alcune delle indagini di customer satisfaction attive che contribuiscono alla misurazione complessiva della performance di Ateneo (I.P.AT.). Come specificato nel SMVP, a decorrere dal ciclo della performance 2020-2022 gli indicatori di customer satisfaction sono stati assunti all'interno della misurazione e valutazione della performance del PTA (IVAP). Tale analisi ha avuto i primi impatti sulla valutazione 2020 che ha considerato le analisi di soddisfazione dell'utenza all'interno dei processi di misurazione e valutazione della performance.
10	Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	SI	Da alcuni anni l'Ateneo sviluppa, in una logica sistemica, la pianificazione delle attività amministrative e tecniche dell'Ateneo in ordine alla performance, tenendo conto delle linee strategiche di Ateneo ed in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Il Piano garantisce dunque una visione allargata della performance, ancorandola indissolubilmente con le missioni istituzionali dell'università (collegamento strategico) e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle (collegamento con il sistema di bilancio). Nella fattispecie il Piano 2021-2023 garantisce una visione allargata della performance, ancorandola indissolubilmente con le missioni istituzionali dell'università (collegamento strategico) e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle (collegamento con il sistema di bilancio), ponendosi in linea di continuità con le azioni declinate nel Piano strategico 2019-2022 che hanno fino ad ora "tracciato il cammino" a cui si è ispirato l'Ateneo.
11	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	SI	Il Piano 2021-2023 mette in evidenza come il processo di formulazione delle proposte di obiettivi inerenti alla performance sia stato anticipato al mese di ottobre in modo da avere una coincidenza temporale con la programmazione di bilancio e la conseguente formulazione del budget 2021. Facendo seguito all'esperienza del Piano triennale della performance per il 2019-2021, anche per il triennio 2021-2023 è stato chiesto alle strutture amministrative (centrali e periferiche) di prevedere, essenzialmente in termini di costo, il budget di riferimento alla programmazione delle

			attività inerenti agli obiettivi operativi definiti sia in riferimento al triennio (qualora l'obiettivo abbia un respiro pluriennale).
12	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?	Campo libero	L'Ateneo con riguardo all'intero processo di redazione del Piano mira al crescente coinvolgimento della dimensione politica di Ateneo. Al fine di agevolare il Consiglio di Amministrazione nel suo ruolo di indirizzo (che si concretizza anche nell'approvazione del Piano) per il terzo anno consecutivo si è anticipata la rendicontazione sulla performance. Tale fattore rappresenta senza dubbio un elemento virtuoso introdotto nel ciclo della performance che esprime pienamente la naturale consequenzialità tra risultati ottenuti e programmazione degli obiettivi futuri.
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	Il processo di realizzazione del Piano della performance è improntato, sin dall'avvio, alla massimizzazione della condivisione tra i portatori di interesse interni all'Ateneo. Gli obiettivi, infatti, vengono definiti successivamente ad un'ampia condivisione con i delegati del Rettore che insistono nelle specifiche strutture amministrative di riferimento, ovvero con direttori di dipartimento per le strutture decentrate. Tale momento di confronto rappresenta il punto focale di "raccordo" tra gli obiettivi operativi e le azioni di mandato in capo al personale docente. Da segnalare anche come il forte raccordo tra Piano della performance e Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è posto a garanzia della possibilità di accesso alle informazioni (trasparenza) e ad incentivo di una limitazione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione). Questo nella consapevolezza della centralità della comunicazione per la per la realizzazione completa del principio di trasparenza e per favorire forme diffuse di controllo da parte degli stakeholder sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche con il fine di promuovere l'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità e prevenire fenomeni di <i>maladministration</i>. In ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 l'Ateneo pubblica tutta la documentazione inerente alla performance nell'apposita sotto-sezione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.
14	Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?	Campo libero	Il ricorso al cd. Lavoro Agile (smart working), nel corso del 2020 si è rivelata un'esigenza per rispondere all'emergenza pandemica. L'impatto organizzativo connesso all'imponente e necessario ricorso al lavoro agile è stato importante. All'insorgere della crisi epidemiologica, nei primi giorni di marzo del 2020, l'Ateneo ha riconfigurato l'organizzazione del lavoro con un coinvolgimento pressoché totale

			della comunità accademica che è stata interessata sul piano organizzativo e gestionale, ma anche tecnologico e culturale. Il lavoro agile, nelle fasi precedenti alla chiusura delle strutture dell'Ateneo (Provvedimento Direttore generale nr. 33 del 16/03/2020) ha interessato circa il 76% del personale disponibile (182 dipendenti). Nel corso del 2020 è stata posta in essere un'analisi circa la sussistenza di attività non erogabili attraverso la modalità "a distanza", che ha fatto emergere un numero esiguo di attività che hanno coinvolto un numero di dipendenti pari a 14 unità (D.D.G. n. 52 del 22 aprile 2020). Per tali dipendenti si è fatto ricorso, in ossequio alle disposizioni normative, all'esenzione totale dalla erogazione delle prestazioni lavorative. L'Ateneo ha continuato di fatto ad applicare l'istituto del lavoro agile in maniera estesa per tutto il periodo estivo e autunnale, nonostante una forte riduzione del rischio di contagio. L'esperienza maturata, seppur in situazione emergenziale, costituirà certamente base informativa utile ai fini della predisposizione del Regolamento di Ateneo in materia e del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile.
15	Eventuali altre osservazioni	Campo libero	Il quadro che emerge dall'analisi del ciclo della performance di UNIMC, come rilevato in altre sedi da parte del Nucleo di Valutazione, è quello di un Ateneo in linea con le indicazioni normative in materia di performance, con una costante attenzione al miglioramento continuo del proprio ciclo della performance e una visione delle previsioni normative non meramente adempimentale e di risposta, ma proattiva e propositiva nell'interesse dell'efficacia e dell'efficienza dell'Ateneo. Il NdV raccomanda, infine, l'avvio di una riflessione in ordine alle metriche dei giudizi e sull'applicazione delle fasce di merito, il tutto al fine di garantire una crescente selettività delle valutazioni e delle graduatorie di merito al fine di valorizzare il sistema incentivante/premiale, nella direzione auspicata dalle recenti riforme del SMVP dell'Ateneo. Si raccomanda, • una tensione costante al rispetto delle tempistiche di approvazione e pubblicazione dei documenti connessi al ciclo della performance con particolare riferimento al Piano della Performance;

			• un rafforzamento del coinvolgimento del Nucleo di Valutazione nelle fasi di monitoraggio infrannuale e nella valutazione della performance organizzativa nel suo complesso; • un coinvolgimento crescente del Nucleo di Valutazione nelle fasi di analisi e valutazione del grado di soddisfazione dei portatori di interesse (customer satisfaction).
--	--	--	--