

Verbale n. 8/2024

Il giorno giovedì 29 Giugno 2024 alle ore 9:00, si riunisce in modalità telematica il Nucleo di Valutazione dell'Università "Magna Græcia" di Catanzaro per discutere e deliberare il seguente ordine del giorno:

- 1. Proposta di valutazione del Direttore Generale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;**
- 2. Validazione della Relazione sulla Performance 2023 - D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009;**
- 3. Attestazioni OIV o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024;**
- 4. "Indicatori AVA3" della relazione annuale del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dalla Linee Guida ANVUR, Allegato 5.**
- 5. Varie ed eventuali**

La riunione telematica è effettuata utilizzando la piattaforma Google-Meet, link alla videochiamata: <https://meet.google.com/poy-ptww-zjv>

Sono presenti alla riunione i seguenti componenti del NdV (allegato n. 1):

Componente	e-mail del collegamento
Prof. Massimo Fresta (Coordinatore)	nucleovalutazione@unicz.it
Prof.ssa Cinzia Bisi (Componente)	cinzia.bisi@unife.it
Prof. Nazzareno Re (Componente)	nazzareno.re@unich.it
Prof. Gianluca Setti (Componente)	gianluca.setti@kaust.edu.sa
Sig. Aldo Mesiti (Componente in qualità di rappresentante degli studenti)	aldo.mesiti@studenti.unicz.it
Dott.ssa Stefania Leo (Coordinatore dell'Ufficio Segreteria del NdV, in qualità di Segretario verbalizzante)	fatima@unicz.it

Il Prof. Massimo Fresta, dopo aver verificato il collegamento con i componenti del NdV summenzionati, dichiara aperta la seduta alle ore 9.00, iniziando la discussione ai punti al OdG.

OMISSIS

OMISSIS

1. Trasmissione cartelle di lavoro

1.1. Trasmissione

1.1.1. Trasmissione cartelle di lavoro

La commissione di lavoro è composta da tre docenti, di cui uno è il relatore. Il relatore è il docente che ha presentato la cartella di lavoro. La commissione di lavoro si riunisce in un luogo idoneo, presieduto dal relatore, per discutere la cartella di lavoro. La commissione di lavoro ha il compito di valutare la cartella di lavoro e di formulare un giudizio motivato. Il giudizio della commissione di lavoro è espresso in un verbale, che viene firmato dal relatore e dai due relatori. Il verbale viene consegnato al relatore, che lo deposita nella segreteria della commissione di lavoro. Il verbale viene poi consegnato al relatore, che lo deposita nella segreteria della commissione di lavoro.

Il relatore è il docente che ha presentato la cartella di lavoro. Il relatore ha il compito di presentare la cartella di lavoro e di rispondere alle domande della commissione di lavoro. Il relatore ha anche il compito di firmare il verbale della commissione di lavoro. Il relatore è il docente che ha presentato la cartella di lavoro.

Il relatore è il docente che ha presentato la cartella di lavoro. Il relatore ha il compito di presentare la cartella di lavoro e di rispondere alle domande della commissione di lavoro. Il relatore ha anche il compito di firmare il verbale della commissione di lavoro. Il relatore è il docente che ha presentato la cartella di lavoro.

OMISSIS

2. Validazione della Relazione sulla Performance 2023 - D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009

Il Nucleo di valutazione riceve in data 30.05.2024, con nota prot. n.196 da parte del Direttore generale, la Relazione della performance anno 2023 approvata dal CdA nella seduta del 29.05.2024.

Il Direttore Generale chiede la validazione della Relazione da parte del NdV che dovrà essere pubblicata sul sito dell'Ateneo entro il 30 giugno p.v. così come prevede la normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, deve infatti validare entro il 30 giugno di ogni anno la Relazione annuale sulla performance (RP), approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo, **"a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione"**.

Il Nucleo prende innanzitutto atto che la normativa citata ha attribuito ai NdV maggiori poteri e responsabilità ad iniziare dal parere vincolante che deve fornire annualmente sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), nonché il compito di monitorare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati ed assegnati segnalando eventuali punti di criticità. A tale riguardo il Nucleo fa presente che, essendosi insediato a far data dal 1 marzo 2024, non ha potuto dare alcun contributo alla validazione del SMVP né tantomeno ha potuto affiancarsi all'Amm.ne nell'attività di monitoraggio della performance relativa all'anno 2023.

Il Nucleo di Valutazione, per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo - anno 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 maggio 2024, ha analizzato i seguenti documenti elaborati dall'amministrazione:

- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025 (PIAO) approvato dal CdA il 27/01/2023;

- Relazione sulla Performance di Ateneo anno 2023 approvata dal CdA il 29/05/2024 comprensiva degli allegati:
 1. Tratti salienti del ciclo delle Performance;
 2. Obiettivi operativi e risultati conseguiti;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2023 approvato dal CdA nel mese di dicembre 2022;
- Scheda con il dettaglio delle azioni poste in essere dal Direttore generale relativa agli obiettivi assegnati nel ciclo della performance 2023, richiesto dal Nucleo di Valutazione e inviato con nota 225 del 27/06/2024,
- Relazione di sintesi del Direttore Generale sulla gestione del ciclo della Performance relativa all'anno 2023, richiesto dal Nucleo di Valutazione e inviato con nota 225 del 27/06/2024, e relativi allegati (Relazione Gestionale al Bilancio 2023, Relazione Direttore Generale Agosto 2022 - Luglio 2023, Relazione Direttore Generale Agosto 2023- Dicembre 2023).

Il NdV ha, inoltre, tenuto conto degli esiti dell'incontro con il Direttore Generale auditato in data odierna, 29 giugno 2024, nell'ambito della presente seduta.

Ai fini della validazione della relazione sulla Performance, il Nucleo ritiene di fare riferimento alle prescrizioni di legge che prevedono, all'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009, che la relazione "evidenzi, o consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.", e, al sopra citato art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009 secondo cui la relazione "sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Il NdV ha, inoltre, tenuto conto delle raccomandazioni e dei criteri elaborati da ANVUR nella "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del dicembre 2017 e nelle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" del gennaio 2019, nonché delle Linee Guida in tema di performance emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con riferimento a Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (LG 2/2017), Piano della Performance (LG 1/2017) e Relazione sulla Performance (LG 3/2018). Si ritiene, infatti, che le LG del Dipartimento della Funzione Pubblica, seppur non prescrittive, contengano elementi metodologici che possono aiutare l'Ateneo nel percorso di miglioramento del ciclo della Performance.

Sarà, in particolare, analizzata la rispondenza della Relazione agli undici criteri (a-k) indicati dalle Linee Guida per la Relazione sulla Performance (LG 3/2018) del Dipartimento della Funzione Pubblica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
 - g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
 - h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
 - i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
 - j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
 - k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.);
- che di fatto includono tutte le raccomandazioni e indicazioni delle succitate Linee Guida.

Nel corso dell'audit, condotto nella presente seduta, l'interlocuzione con il Direttore Generale è stata volta a chiarire alcuni aspetti relativi ai suddetti criteri. Vengono, in particolare, approfonditi aspetti relativi a:

- lo svolgimento dell'attività di attribuzione degli obiettivi dal DG alle strutture e a cascata ai singoli dipendenti;
- lo svolgimento dell'attività di gestione e monitoraggio del processo di realizzazione degli obiettivi assegnati alle varie strutture (quale ufficio lo gestisce, l'applicativo utilizzato, etc.);
- l'utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori, coerentemente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del 2023;
- le modalità di combinazione delle valutazioni degli obiettivi e di quelle comportamentali;
- le modalità di integrazione del ciclo della performance con il ciclo del Bilancio, tenendo conto dello sfasamento temporale fra le tempistiche del bilancio di previsione annuale e del Piano della performance.

Dall'audit emergono, inoltre, alcune difficoltà di fondo nella gestione amministrativa legate, come anche ribadito nella Relazione, al perdurare di un sottodimensionamento del personale TAB. La documentazione evidenzia, infatti, 242 unità PTA e 343 docenti per un rapporto pari a 0,7 a fronte di un valore medio nazionale intorno o appena inferiore a 1.0, indicando un sottodimensionamento di quasi 100 unità di personale TAB.

Dall'analisi della Relazione sulla Performance 2023, essa risulta un documento completo e ben strutturato, di facile consultazione e corredato da tutti gli allegati necessari, che rappresenta in modo chiaro ai portatori di interesse esterni all'Ateneo il rapporto tra i risultati delle attività istituzionali e gli obiettivi e le azioni implementate dall'amministrazione nel corso dell'anno in esame.

Anche per l'anno 2023 la Relazione è articolata in quattro capitoli e due allegati:

1. Presentazione della Relazione;
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni;
3. Obiettivi, Risultati raggiunti, Scostamenti;
4. Il Processo di Redazione della Relazione della Performance.

Sono allegati alla Relazione:

- All. 1 I tratti salienti del ciclo delle performance UMG 2022 secondo le Linee Guida ANVUR del 18 aprile 2019;
- All. 2 Obiettivi operativi e risultati conseguiti.

Nella **Presentazione della Relazione** viene delineato il ciclo della **performance** approvato dal CdA nella seduta del 27.01.2023 ed assegnato con l'ausilio di una piattaforma informatizzata, attraverso la quale devono essere registrati eventuali scostamenti e/o il raggiungimento degli obiettivi. Sempre nella presentazione si fa riferimento ad una tabella A, nella quale sono presentati gli obiettivi strategici di ciascuna Area strategica dell'Ateneo, e alle tabelle B e C, in cui gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi gestionali e, quindi, operativi.

Il secondo capitolo della Relazione fa riferimento ad una **Sintesi delle Informazioni di interesse per i Cittadini e gli Altri Stakeholder esterni** e nello specifico:

- al 2.1 viene descritta tutta la normativa di riferimento **per le Università** anche con riferimento alla valutazione della qualità;
- al 2.2 vengono date informazioni sulla mission dell'Ateneo, sulla sua organizzazione e sui percorsi formative;
- al 2.3 vengono descritti dal Direttore Generale alcuni **tra i risultati più** significativi raggiunti nel ciclo della performance anno 2023, si legge:
 - a) è stato potenziato il servizio di supporto online agli studenti;
 - b) è stata garantita l'efficienza nella gestione amministrativo contabile dei progetti di ricerca;
 - c) è stata assicurata la qualità nella progettazione dei corsi di studio e dei piani didattici;
 - d) sono state garantite le misure di trasparenza ed anticorruzione previste;
 - e) sono state potenziate le procedure amministrative a sostegno della formazione;
 - f) è stato garantito un miglioramento dei sistemi di gestione digitale e di informatizzazione;
- al 2.4 vengono messi in evidenza i punti di criticità e le opportunità di miglioramento del ciclo della performance, così come segue:
 - a) **Piano delle Performance.** E' necessario adottare una tempistica che consenta la programmazione all'inizio di ogni anno e soprattutto legare gli obiettivi di performance con le procedure previste in AVA e nella VQR;
 - b) **Misurazione e valutazione delle performance individuali.** Viene riferito in questa sezione che il piano della performance ha interessato il personale TAB a tempo indeterminato che avesse prestato servizio da almeno tre mesi attribuendo obiettivi sempre più performanti considerato il sottodimensionamento dello stesso. Pertanto vengono segnalate le procedure concorsuali concluse nel 2023 relative a personale a T.I. di Cat. B e di T.D. Cat. D e Tecnologo.
 - c) **Misurazione e valutazione delle performance organizzative.** E' stata posta maggiore attenzione ai servizi resi agli stakeholder interni ed esterni e pertanto sono state implementate le procedure di raccolta dei dati per l'elaborazione della Carta dei servizi nelle quali sono esplicitate le modalità, i tempi, i responsabili inerenti i medesimi servizi.
 - d) **Informatizzazione.** Il ciclo della performance continua ad essere gestito su una piattaforma informatica elaborata in collaborazione con l'Università di Messina, così come le procedure di reclutamento dei docenti avviene attraverso la piattaforma PICA
 - e) **Integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio.** Viene confermato per l'anno 2023 l'allineamento tra la programmazione finanziaria e la programmazione della performance
 - f) **Modalità di comunicazione.** Viene riferito che è stata migliorata la qualità delle informazioni rese agli stakeholder garantendo le misure di trasparenza e legalità anche attraverso corsi di formazione coinvolgendo per esempio gli studenti ad esprimere punti di forza e di debolezza sui servizi erogati.

Per quanto riguarda il terzo capitolo, **Obiettivi - Risultati Raggiunti - Scostamenti**, esso è costituito da:

3.1. **Albero della performance**. Vengono riportate le Aree Strategiche distinte in Didattica e servizi agli studenti, Ricerca e sviluppo tecnologico e Sviluppo organizzativo e del personale nonché gli obiettivi strategici, gestionali ed operativi

3.2. **Obiettivi strategici e individuali**. Per ogni Area strategica sono stati definiti gli obiettivi strategici declinati poi in obiettivi gestionali ed operativi così come riportato nelle tabelle A, B e C allegate alla Relazione.

Nel quarto capitolo, **Processo di redazione della relazione sulla performance**, viene riportata la calendarizzazione delle procedure del ciclo della performance.

L' allegato 1, **Tratti salienti del Ciclo delle Performance U.M.G. 2023 secondo le Linee Guida ANVUR del 18 aprile 2019**, è strutturato sulla base delle Linee Guida ANVUR anno 2019 con le quali, per facilitare le attività del NdV in merito, viene introdotta una Scheda di analisi del Ciclo integrato di performance costituita da n. 14 domande (oggi diventate 31). Nell'allegato vengono pertanto riportate le stesse informazioni che si desumono dall'intera Relazione:

- la Performance approvata all'interno del PIAO dal CdA nella seduta del 27.01.2023 e pubblicato in Amministrazione Trasparente; il Piano non presenta sostanziali variazioni rispetto all'anno 2022 ed è coerente al Piano Strategico dell'Ateneo;
- la sottosezione, del PIAO, la Performance riporta l'elaborazione degli obiettivi strategici sulla base dei contenuti del Piano Strategico di Ateneo adottato dagli Organi di indirizzo politico e sono descritti, si legge, in maniera chiara e presentano indicatori e target coerenti per la loro misurazione;
- la responsabilità della realizzazione degli obiettivi strategici è in capo al Personale tecnico-amministrativo di tutte le strutture dell'Ateneo sia centrali che decentrate; gli obiettivi strategici contengono le indicazioni delle risorse dedicate con riferimento al bilancio unico di Ateneo.

Infine, l'Allegato 2 riporta in tabella **gli Obiettivi Operativi e risultati conseguiti**, in cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati realizzati.

Dopo aver preso visione ed analizzato la relazione della Performance 2023 e la documentazione summenzionata e in seguito all'audizione del Direttore Generale in seno alla seduta odierna, tenendo conto della coerenza con le prescrizioni di legge e le indicazioni contenute nelle Linee guida dell'ANVUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra citate, vengono di seguito riportate le valutazioni e le osservazioni relative al processo di validazione.

La Relazione sulla Performance 2023 è conforme alle prescrizioni del D.lgs. 150/2009 e sue successive modifiche e integrazioni, e alle indicazioni delle suddette Linee Guida.

In particolare, tenendo conto anche della documentazione aggiuntiva fornita dal Direttore Generale, la relazione sulla Performance:

- è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- è coerente con i contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- contiene la rendicontazione di tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;

- utilizza correttamente il metodo di calcolo previsto per gli indicatori nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente;
- sono riportati gli indicatori utilizzati per la misura della performance, sebbene non sempre le rispettive fonti;
- il documento integra i temi dell’anticorruzione e trasparenza.

Il Nucleo, tuttavia, ha verificato la presenza di alcune criticità, **In particolare nell’impianto procedurale di definizione degli obiettivi di gestione per l’esercizio 2023**, per quanto sia evidente che non è possibile correggere **a posteriori**, in fase di rendicontazione, una non ottimale pianificazione.

Si richiamano, in particolare, alcune considerazioni in merito al ciclo delle performance attuato dall’Università, circa alcune criticità rilevate nella metodologia di definizione e gestione di obiettivi-indicatori-target:

- formulazione di indicatori e target non sempre adeguata ai fini della verifica del conseguimento del target;
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell’obiettivo o un’azione da mettere in atto per il suo perseguimento;
- assenza di una **baseline** per diversi obiettivi con indicatori **quantitativi** o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti;
- necessità di un richiamo più puntuale delle fonti di misurazione degli obiettivi.

Si rileva altresì:

- una limitata attenzione nella relazione al bilancio di genere;
- la preponderanza di obiettivi organizzativi rispetto ad obiettivi individuali, in **particolare per il Direttore Generale**, da cui discendono a cascata gli obiettivi dei responsabili delle strutture, e di tutti i dipendenti;
- obiettivi prevalentemente “gestionali” e spesso non sufficientemente sfidanti;
- un conseguente limitato grado di differenziazione dei risultati conseguiti, **tutti realizzati** ovvero nella fascia massima di valutazione;
- una metrica **semplificata**, solo tre fasce, per la valutazione degli obiettivi e, soprattutto, **per quella comportamentale**, senza una chiara distinzione **fra** responsabili di struttura e semplici dipendenti.

Il Nucleo, **pur rilevando** che tali criticità non inficiano **il processo** di validazione della Relazione sulla Performance, si riserva di approfondire i suddetti aspetti nella Relazione annuale dei Nuclei di valutazione - Sezione Performance e di tenerne conto nel parere che dovrà formulare per il Sistema di Misurazione e Valutazione relativo all’anno 2025.

In allegato n. 2 si riporta **la documentazione** prodotta al NdV in **riferimento ai punti 1 e 2 del OdG**: lettera di trasmissione del DG relativa alla relazione sulla performance 2023, relazione sulla performance, e-mail di convocazione al DG, relazione del DG sul ciclo della performance 2023 e obiettivi assegnategli. Le carte di lavoro del NdV sono a disposizione **presso l’ufficio di supporto del NdV** e, comunque, consultabili nella [cartella condivisa di Google-Drive](#).

Ciò premesso, a seguito delle analisi svolte, il NdV **valda la Relazione annuale sulla performance 2023** dell’Università degli studi Magna Graecia di Catanzaro ai sensi del **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** e successive modifiche ed integrazioni.

Coordinatore Prof. Massimo Fresta

OMISSIS

5. Varie ed eventuali

Non essendoci altri argomenti in discussione, la seduta è tolta alle ore 12.30. Il presente verbale, composto da n. 11 pagine, è letto e approvato seduta stante per gli adempimenti di competenza.

Catanzaro lì, 29 Giugno 2024

Firme omesse ai sensi
della normativa
Privacy

_____ *Firme omesse ai sensi della
normativa Privacy*