



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Parma, 26 giugno 2023

A Magnifico Rettore

Direttore Generale

Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2022

Nella seduta del 24 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Relazione Unica di Ateneo, nella quale è inclusa la Relazione sulla Performance – anno 2022 comprensiva dei relativi allegati, che, con nota n. 128588 del 26 maggio 2023, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione ai fini del provvedimento di validazione di cui all'art. 14 comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

Come precisato nella introduzione della stessa Relazione, l'Ateneo di Parma ha inteso cogliere i principi di integrazione e semplificazione promossi dall'art. 6 del D.L. 80/2021 - con il quale è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unico di "programmazione e governance" - e anche per la fase di "rendicontazione" ha ritenuto opportuno adottare una "Relazione Unica", raccogliendo in un unico documento digitale le rendicontazioni delle principali sezioni e sottosezioni del PIAO 2022. In questo documento di validazione il Nucleo di Valutazione circoscrive l'attenzione solo alla sezione concernente la Relazione sulla Performance, pur tenendone presente la collocazione nel contesto più generale rappresentato nella Relazione Unica.

Premessa e riferimenti normativi

Tenuto conto degli aggiornamenti introdotti dal citato D.L. n. 80/2021, il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance sono disciplinati dall'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e sue successive modifiche e integrazioni; in particolare il comma 1 lettera b) precisa che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, ogni anno entro il 30 giugno, redigono e pubblicano sul sito istituzionale la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione; le funzioni di tale Organismo, laddove non specificamente istituito, sono attribuite ai Nuclei di Valutazione dall'art.2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono definite all'art. 14 del d.lgs. 150/2009, ove in particolare, al comma 4, lettera c), si precisa che ad esso compete la validazione della Relazione sulla performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali ed è affidato altresì il compito di assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Inoltre, il comma 6 dello stesso articolo precisa che la validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, di cui al Titolo III dello stesso decreto legislativo; tale ultimo e importante aspetto viene ripreso più avanti.

Competenza

L'art.13, comma 12 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), come già previsto dall'art. 60 comma 2 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69.

Importanti documenti di indirizzo sono stati emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), che insieme alle Linee Guida dell'ANVUR rappresentano oggi il principale riferimento; tra questi si richiamano di seguito:

- il Piano della Performance (n. 1, giugno 2017)
- il Sistema di Misurazione e Valutazione (n. 2, dicembre 2017)
- le Linee Guida n. 3 del 29 novembre 2018, che forniscono indicazioni in merito alle modalità di redazione della relazione annuale sulla performance e alle modalità di validazione da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche (n. 4, novembre 2019)

Le Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica forniscono alcune indicazioni di approfondimento che il Nucleo di Valutazione ha ritenuto di considerare in questo documento di validazione. Inoltre le Linee Guida dell'ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015)¹, a pagina 27, ove si riassumono i criteri di valutazione della Relazione della performance, precisano che tale validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto dall'Amministrazione e sulla significatività dei contenuti presentati, mentre l'ANVUR intende la Relazione come l'esito conclusivo di un processo di autovalutazione dell'Ateneo sull'andamento complessivo del proprio ciclo della performance, sulla quale la stessa Agenzia esercita una valutazione di secondo livello, nella quale osserva:

- la completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;
- il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;
- l'evidenza di modulazioni o aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;
- il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;
- la presenza di ipotesi indirizzate al miglioramento da recepire nel successivo Piano Integrato.

In sintesi si può concludere che la Relazione sulla Performance rappresenta uno strumento che da un lato è orientato al **miglioramento gestionale**, in quanto consente di riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno precedente, migliorando progressivamente il funzionamento complessivo del ciclo della performance, mentre dall'altro è orientato all'**accountability**, con la finalità di rendicontare in modo trasparente a tutti gli stakeholder, interni

¹ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

ed esterni, i risultati raggiunti, gli eventuali scostamenti con le relative cause, rispetto agli obiettivi programmati.

La più recente evoluzione normativa che ha portato alla definizione del Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione (PIAO), ha infine posto l'accento oltre che sulla semplificazione e sulla gestione unitaria di tutti gli strumenti di pianificazione, anche sulla creazione di **“valore pubblico”** e alla sua misurazione in relazione all'efficienza e all'efficacia dell'azione pubblica. Nella Relazione sulla Performance, oltre a una rappresentazione dei principali risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi collegati agli ambiti strategici, a una analisi del contesto e delle risorse, oltre alla rendicontazione degli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, coerente con quanto disciplinato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), si rilevano chiari riferimenti alla creazione e alla crescita del valore pubblico. In particolare, nel capitolo secondo della Relazione si precisa come nel Piano Strategico, da cui discendono nel Piano integrato della Performance gli obiettivi organizzativi e operativi, siano individuati i principali obiettivi e le azioni ritenute di maggior impatto sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (SDG dell'Agenda ONU 2030) e alle azioni e alle misure dei progetti PNRR che coinvolgono l'Ateneo.

In tale contesto la validazione della Relazione da parte dell'OIV e del Nucleo di Valutazione riguarda principalmente il processo di misurazione e di valutazione seguito dall'amministrazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali e la coerenza con quanto disciplinato nel SMVP; essa non rappresenta quindi una puntuale certificazione della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti, bensì una verifica che vada ad assicurare la correttezza metodologica e la coerenza con quanto definito nel SMVP.

Sebbene non espressamente richiesto dalla norma, il Nucleo di Valutazione ritiene utile che le argomentazioni sulla base delle quali si provvede a redigere il presente documento di validazione vengano recepite nella relazione annuale di cui agli articoli 12 e 14 del d.lgs. n. 19/2012, al fine di fornire un utile contributo per il miglioramento continuo del sistema di gestione della performance, anche in relazione ai contenuti più articolati che dovranno essere esposti nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del d.lgs. n. 150/2009.

Come già anticipato, per questa validazione il Nucleo di Valutazione ha inteso adottare gli indirizzi espressi dal DFP nelle [Linee Guida n. 3](#) (novembre 2018), precisati, in particolare, al capitolo 4 da pagina 14 dello stesso documento. Sulla base di tali indirizzi il DFP sottolinea anch'esso che la validazione della Relazione deve essere intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV quale organismo che assicura, lungo tutto il ciclo della performance, la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione; pertanto, la validazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri:

- 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 (cfr. paragrafo 2.3.3) 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 autodichiarate, 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.).

Prima di procedere nell'esame di quanto esposto nella Relazione, il Nucleo di Valutazione richiama un aspetto importante del complessivo processo di gestione del ciclo della performance, concernente la valutazione del Direttore Generale in merito al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa per l'anno 2022 e degli obiettivi individuali ad egli assegnati. In parziale deroga rispetto alle tempistiche disegnate nel SMVP 2022, per il ciclo della performance relativo all'anno 2022, la proposta di valutazione, di cui all'art. 14, comma 4, lettera e) del d.lgs. n.150/2009, è stata approvata dal Nucleo di Valutazione prima della presente validazione, nella seduta del 15 maggio 2023, e trasmessa con nota della Coordinatrice n. 118882 del 15 maggio 2023, ai fini della valutazione definitiva della performance del Direttore Generale, successivamente approvata da parte del Consiglio di Amministrazione; l'efficacia di tale valutazione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito è in ogni caso condizionata alla formale conclusione del ciclo, ossia a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione (art. 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009).

Esame Relazione Performance 2022

Il documento si presenta strutturato in modo non dissimile rispetto alla Relazione prodotta lo scorso anno, confermando lo sforzo non semplice di produrre un documento più snello, maggiormente orientato agli stakeholder e in grado di fornire una rappresentazione sintetica e al tempo stesso efficace dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati; la presenza di allegati, soprattutto per quanto riguarda la rappresentazione puntuale dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi programmati, rende la struttura della relazione più modulare e scalabile, tale da consentire una consultazione a diversi livelli di approfondimento. Non è presente un abstract, ma nel breve paragrafo introduttivo di sintesi dei contenuti sono esposti in modo conciso gli argomenti che sono illustrati più dettagliatamente nei diversi capitoli della Relazione.

L'analisi del contesto (capitolo 1) presenta un buon livello di sinteticità, tale comunque da fornire al lettore un quadro d'insieme sufficientemente preciso, attraverso informazioni rilevanti di contesto,

utili per l'interpretazione dei risultati raggiunti; in particolare si fa riferimento alle risorse economico finanziarie e ai risultati economici, alle risorse strumentali e alle infrastrutture, all'assetto organizzativo, con un focus specifico in tema di formazione per il personale tecnico-amministrativo. Inoltre, l'analisi del contesto si completa con la rappresentazione dei dati relativi alle numerosità del personale docente e degli studenti iscritti e, infine, con un resoconto complessivo sul posizionamento dell'Ateneo di Parma nei ranking nazionali e internazionali ai quali partecipa.

Analisi SWOT – nella sua parte conclusiva, nel capitolo 4, il documento presenta una sezione nella quale sono evidenziati i più significativi punti di forza e di debolezza e nelle quali sono state prese in considerazione anche le osservazioni critiche espresse dal Nucleo di Valutazione nei precedenti documenti di validazione, oltre che nelle relazioni sul funzionamento complessivo del sistema. L'analisi SWOT rappresenta pertanto un buon esercizio metodologico che, principalmente dall'esame dei punti di debolezza, può determinare azioni di miglioramento sia per il ciclo della performance, sia per il Sistema di Misurazione e Valutazione.

Nell'analisi, con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente, sono riprese e commentate alcune considerazioni critiche che il Nucleo di Valutazione aveva espresso nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei Controlli Interni (luglio 2022) e nello stesso documento di Validazione della Relazione Performance 2021; in particolare, in merito ad alcuni degli aspetti di criticità più significativi che permangono, sono forniti alcuni chiarimenti e vengono prospettate alcune azioni e interventi finalizzati al miglioramento. In particolare, l'attenzione si concentra sulla necessità di aumentare il grado di integrazione degli obiettivi operativi con la pianificazione economica di budget, di accrescere il livello qualitativo degli obiettivi, degli indicatori e dei target e, parallelamente, di ridurre il numero. Un altro aspetto di criticità è rappresentato dalla distribuzione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi, con una prevalenza di risultati raggiunti ancora troppo sbilanciata verso il valore massimo del 100%, cui consegue, allo stesso modo, un indice di performance di Amministrazione Centrale anch'esso troppo ottimistico e comunque tale da rappresentare un limite al reale margine di miglioramento.

Nell'esame dei punti di forza e di debolezza, rispetto alla natura degli obiettivi, alla loro valutazione e, per quanto riguarda gli aspetti relativi alla valutazione dei comportamenti organizzativi, in merito alla necessità di introdurre meccanismi di differenziazione che siano determinati da una reale capacità di misurazione e valutazione delle competenze agite, si rileva sicuramente un progressivo processo di maturazione del complessivo sistema di gestione del ciclo della performance, che assegna un ruolo importante alla formazione, finalizzata all'accrescimento delle competenze in merito alla gestione delle risorse umane e a una sempre maggiore diffusione e condivisione della cultura della valutazione e della performance.

Nella rappresentazione sintetica finale dei punti di forza e di debolezza, pur a fronte di alcuni miglioramenti che sono stati rilevati, permangono quindi ancora margini di miglioramento significativi; tuttavia, il Nucleo di Valutazione segnala l'importanza rappresentata dalla presa in carico delle criticità, così come evidenziate, e dall'impegno per l'individuazione di soluzioni per il miglioramento continuo che, in primo luogo, fanno leva su una sempre maggiore diffusione della cultura della valutazione a tutti i livelli.

Nel seguito del presente documento di Validazione il Nucleo di Valutazione prende in esame ciascuno dei criteri definiti dalle Linee Guida del D.F.P.

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento

La coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della Performance 2022 assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (2022-2024)² nella sezione 2, si riscontra principalmente nella definizione degli obiettivi strategici e al loro collegamento con gli obiettivi operativi ad essi collegati, oltre che alla definizione di ulteriori obiettivi non direttamente collegati a obiettivi strategici.

Nella Relazione sulla performance, in modo coerente con quanto esposto nella sezione 2 del PIAO (valore pubblico, performance e anticorruzione) e con quanto rappresentato nel SMVP (anno 2022), si ha evidenza delle diverse dimensioni della performance, che insieme costituiscono, in una ottica orientata alla creazione di valore pubblico, la performance complessiva di Ateneo:

- la dimensione strategica, orientata a valutare l'impatto dell'azione dell'Ateneo nei confronti del contesto di riferimento e, più in generale, della collettività, attraverso la creazione di valore pubblico
- la dimensione organizzativa, orientata a valutare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa – essa dipende dalle strutture organizzative ed è intesa quale performance dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione di obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici
- la dimensione individuale, orientata a valutare il contributo del singolo per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, in termini di risultato degli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale, al personale dirigente, al personale di categoria EP e al personale di categoria D leader di obiettivo trasversale - fa parte della performance individuale, per tutto il personale e con pesi differenziati, anche la valutazione dei comportamenti.

Nell'allegato 1 del PIAO sono descritti tutti gli obiettivi operativi discendenti dagli obiettivi strategici negli ambiti della Didattica (D), Ricerca (R), Terza Missione (TM), Internazionalizzazione (INT). A questi si aggiungono obiettivi operativi associati a obiettivi strategici in aree di intervento trasversali (AMM1-6), obiettivi strategici di Assicurazione della Qualità (AQ1-4), obiettivi per rafforzare l'equilibrio di genere (EG1), per Sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa work-life balance (PO1), obiettivi nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC1), obiettivi nell'ambito delle strategie operative e innovazione per la sostenibilità (SO1-3) associati agli SDG (Sustainable Development Goals). Una particolare attenzione riguarda un obiettivo strategico, trasversale a tutta la Strategia di Ateneo, consistente nella Valorizzazione della partecipazione al PNRR (PNRR).

L'articolazione degli obiettivi sopra descritta trova riscontro puntuale negli allegati 3 e 5 della Relazione sulla Performance, ove si espongono i risultati degli obiettivi operativi dell'Amministrazione Centrale, dei Dipartimenti e dei Centri per l'anno 2022; per ciascun obiettivo è descritto il codice identificativo, la sua articolazione rispetto agli obiettivi strategici, coerentemente a quanto previsto in fase di definizione e assegnazione degli obiettivi stessi, la descrizione dell'obiettivo, l'indicatore e il relativo target, la fonte del dato e, infine il risultato raggiunto, sia a conclusione del ciclo al 31 dicembre, sia nella fase importante del monitoraggio intermedio al 30 giugno. Un altro dato importante esposto è rappresentato dalla indicazione delle

² https://trasparenza.unipr.it/sites/trasparenza/files/albo_pretorio/allegati/08-03-2022/piao_22-24.pdf

unità organizzative impegnate per il raggiungimento degli obiettivi e con l'indicazione, per ciascuno degli obiettivi di natura trasversale, del relativo effort, ossia della quota di responsabilità o di partecipazione all'obiettivo stesso, considerato in ogni caso nella sua integrità.

Nella Relazione, al fine di rispondere ai requisiti di sinteticità, di chiarezza e comprensibilità, i risultati complessivi sono esposti a livello aggregato, fornendo il dato percentuale relativo alla performance strategica, alla performance organizzativa per ciascuna delle strutture apicali dell'amministrazione centrale e, da questa, fornendo il dato relativo alla performance organizzativa complessiva di amministrazione centrale, offrendo in ogni caso la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio multilivello, di poter approfondire i contenuti di dettaglio negli allegati prima citati.

Più articolata, nella Relazione, la parte relativa alla rendicontazione delle valutazioni relative alla performance individuale, sia per la parte concernente i comportamenti organizzativi, sia per la parte concernente il raggiungimento degli obiettivi individuali. Dal grafico a dispersione rappresentato in figura 6 (pagina I-59) si rileva, per i comportamenti organizzativi, un grado di differenziazione ancora poco significativo, come per altro sottolineato nella stessa Relazione a commento del dato rilevato.

Esito del monitoraggio: positivo

b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

Nel paragrafo 2.3.3 delle Linee Guida n.3/2018 si richiama l'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009, il quale stabilisce che all'Organismo indipendente di valutazione "*compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso*".

In merito a tale aspetto non si individuano significativi elementi di novità rispetto a quanto rilevato lo scorso anno; nella Relazione 2022 si fa riferimento, come per altro definito nel SMVP 2022, a un livello di performance organizzativa complessiva, definita come performance organizzativa di Amministrazione Centrale, che fa riferimento alla performance organizzativa delle strutture apicali dell'Amministrazione Centrale, senza considerare le performance organizzative delle strutture decentrate (Dipartimenti e Centri). Pertanto, sulla base di tale definizione, il Nucleo di Valutazione prende atto delle valutazioni relative alle performance organizzative delle strutture apicali, adeguatamente documentate, e del computo della performance complessiva.

In ogni caso, laddove la valutazione della performance organizzativa complessiva alla quale si fa riferimento nelle linee guida del D.F.P. debba riguardare più gli aspetti relativi agli impatti, ossia rappresentare una valutazione degli effetti prodotti dall'insieme degli obiettivi operativi per rispondere alle aspettative e ai bisogni dei principali portatori di interessi, occorre tenere presente la coerenza della misurazione e valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi organizzativi e degli obiettivi strategici dai quali i primi discendono a cascata. Tale coerenza non esclude che, a fronte di obiettivi operativi pienamente raggiunti, un obiettivo strategico ad essi collegato possa risultare non pienamente raggiunto rispetto al target fissato. Sotto questo profilo occorre quindi richiamare la relazione che intercorre tra il livello strategico e il livello operativo e tra valutazioni di impatto e valutazioni di efficienza e di efficacia.

Anche nella Relazione sulla performance si dà una particolare evidenza all'attività che l'Ateneo ha svolto per la maggiore strutturazione e integrazione delle diverse attività di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, proseguendo il percorso avviato negli ultimi anni. Tale attività di coordinamento ha portato alla adozione del documento "Architettura del sistema di customer satisfaction", con l'obiettivo di realizzare un sistema integrato di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza. In tale contesto va rilevato positivamente l'intervento del Presidio della Qualità, in quanto attesta una visione integrata dei processi, ivi compresi quelli che intervengono nel ciclo della performance e nella valutazione dei suoi impatti, in un quadro esteso di assicurazione della qualità. Richiamando espressamente l'aggiornamento all'art.7 del d.lgs. n. 150/2009, introdotto dall'art.5, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 74/2017, laddove si precisa che "... La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta [anche] ... dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione ...", il Nucleo di Valutazione rileva un significativo sforzo volto a favorire una maggiore centralità dello stakeholder nei processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa; tuttavia si sottolinea la necessità di tenere conto delle peculiarità che distinguono le università dagli altri enti ai quali la norma fa riferimento. In tale contesto, oltre alle azioni poste in essere per una più razionale gestione dei processi di rilevazione della soddisfazione degli utenti, anche l'adozione di una Carta dei Servizi di Ateneo e la definizione e strutturazione, pur se ancora in forma sperimentale, di una metodologia di valutazione partecipativa rappresentano interventi di sicuro interesse, che, tuttavia, necessitano di un attento monitoraggio rispetto alla efficacia che potranno produrre, anche al fine di evitare la proliferazione di procedimenti e processi ridondanti, con il rischio che possano tradursi in esercizi spesso solo fini a sé stessi, ed evitare altresì poco utili appesantimenti formali.

Esito monitoraggio: positivo

c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Nel capitolo 2 della Relazione (La creazione di valore pubblico e i risultati degli obiettivi di performance) sono illustrati i principali risultati strategici, per gli ambiti strategici e per le aree strategiche trasversali, raggiunti nel corso del 2022 e viene sottolineata la sinergia tra l'attività istituzionale della componente docente e la performance organizzativa del personale tecnico amministrativo. In tale capitolo sono raccolti i risultati più significativi descritti a livello strategico per ciascuno degli ambiti concernenti la Didattica, la Ricerca e l'Internazionalizzazione, la Terza Missione, la Sostenibilità e gli altri ambiti di natura trasversale, rinviando, per analisi più dettagliate, alle specifiche sezioni che costituiscono parti integranti della Relazione Unica di Ateneo e al documento sul monitoraggio del Piano Strategico 2022-2024.

Nel capitolo 3, richiamando quanto dettagliato nel SMVP – anno 2022 è descritto l'effetto delle diverse componenti della performance, che si distinguono in performance strategica, performance organizzativa di struttura, performance individuale; quest'ultima discende dall'aggregazione delle performance legate agli obiettivi individuali e alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Importante l'individuazione di un livello di performance strategica, identificato con un indicatore complessivo strategico, che incide direttamente e, a scalare, con pesi diversi, nella valutazione delle performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e, in misura inferiore, del personale di categoria

Ep titolare di responsabilità di Unità Organizzativa; tale scelta rende le performance dei livelli apicali più direttamente dipendenti da risultati di impatto.

Nello stesso capitolo 3 sono riassunti i risultati complessivi delle diverse componenti che definiscono la valutazione della performance individuale di tutto il personale; tali componenti sono relative a:

- performance strategica
- performance organizzativa secondo la modalità di computo definita nel SMVP per il Direttore Generale, per i Dirigenti e per tutto il personale
- performance individuale e valutazione dei comportamenti organizzativi

Nell'allegato 3 (Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico) e nell'allegato 5 (obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici) sono riepilogati i risultati della Performance di struttura ottenuti nell'arco dell'anno 2022; sono esplicitate le azioni strategiche, gli obiettivi operativi ad esse collegati, le rimodulazioni degli obiettivi operativi, le strutture coinvolte, il valore percentuale ottenuto nel monitoraggio semestrale e il valore percentuale ottenuto nella misurazione finale, nonché le fonti dei dati.

Nel paragrafo 3.2 (pagine 54 – 55) si fa riferimento a una importante fase, quella della rimodulazione, prevista dal SMVP. La performance strategica viene semestralmente monitorata dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità e il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale, è costantemente svolto dai responsabili di struttura. L'andamento delle performance e degli indicatori viene costantemente monitorato al fine di verificare l'eventuale necessità di azioni correttive. Il monitoraggio assume una forma più strutturata dopo l'attività condotta nel primo semestre per consentire ai vertici politici e gestionali di effettuare nel mese di giugno un'analitica valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla realistica fattibilità delle azioni attuate per il loro conseguimento, anche in relazione a sopravvenute esigenze strategiche non preventivate. Nel corso del 2022 il Consiglio di Amministrazione, previa valutazione positiva del Direttore Generale sulla coerenza delle richieste di rimodulazione con i criteri definiti dal SMVP, ritenute le richieste funzionali alla miglior realizzazione degli obiettivi operativi, ha approvato alcune rimodulazioni che sono rappresentate in apposita tabella.

Per entrare nel merito degli esiti del processo di misurazione e valutazione dei diversi livelli di performance si osserva quanto segue:

- sono illustrati i risultati dei cinque obiettivi strategici che compongono la performance strategica (questa va poi a contribuire alla determinazione della performance del Direttore, dei Dirigenti, del personale Ep titolare di responsabilità di Unità Organizzativa). Il risultato complessivo corrisponde a un valore medio pari a 93,34 %.
- Per quanto riguarda la performance organizzativa delle strutture questa è ben illustrata negli allegati 3 e 5; nella relazione si fornisce un dato relativo alla percentuale di obiettivi che, su un totale di 103, sono stati raggiunti al 100 %; tale percentuale corrisponde al 93,20 % che, se confrontata alla percentuale dello scorso anno (97,06 %) rappresenta certamente, nella prospettiva di questo Nucleo di Valutazione, un aspetto di miglioramento. Si rilevano infatti due elementi significativi: da un lato la riduzione del numero di obiettivi (da 136 a 103) e dall'altro un incremento della percentuale di obiettivi non raggiunti al livello massimo, fornendo un risultato che può essere considerato più realistico, presumibilmente determinato da un carattere maggiormente sfidante degli stessi obiettivi.
- Dall'aggregato dei livelli di performance organizzativa discende un indice di performance di Amministrazione Centrale pari al 99,3%, coerente con il dato dello scorso anno, che parrebbe

confermare, in controtendenza rispetto a quanto rilevato nel punto precedente, l'assenza di un reale margine di miglioramento.

In definitiva si rileva certamente uno sforzo sia verso la riduzione della numerosità degli obiettivi operativi, sia verso la definizione di obiettivi realmente sfidanti (S.M.A.R.T.), tuttavia, permangono ancora alcune criticità e buoni margini per un ulteriore e progressivo miglioramento.

Occorre rilevare come di tali limiti nella relazione si prende atto nel capitolo dedicato a punti di forza e debolezza.

Con riferimento alla valutazione della performance individuale, la distribuzione dei risultati raggiunti nel 2022 è ancora molto concentrata sui valori massimi; pertanto, è ancora valido l'invito a insistere lungo il percorso finalizzato a stimolare una maggiore differenziazione delle valutazioni, che, tuttavia, deve discendere naturalmente e non in modo artificioso dall'applicazione di criteri omogenei e chiari, poco influenzati dalle diverse sensibilità dei valutatori. Gli interventi formativi per una maggiore diffusione della cultura della performance e della sua valutazione rappresentano certamente uno strumento importante che il Nucleo di Valutazione invita ad adottare.

Esito monitoraggio: positivo

d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

La Relazione tratta dei risultati in termini di performance concernenti sia gli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione, sia gli adempimenti connessi (monitoraggio, aggiornamento ecc.) agli obblighi di trasparenza, nel paragrafo 2.4, da pagina 43, ove si rimanda, a quanto esposto più dettagliatamente nella [Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2022](#).

Nella Relazione sulla Performance si fa riferimento, nell'ambito dell'obiettivo strategico AMM1, all'Azione strategica AMM1.1 "Mappatura, analisi e semplificazione dei processi amministrativi", che ha sicuri effetti anche sul piano della prevenzione dei rischi corruttivi. Nella stessa Relazione si fa riferimento all'obiettivo Strategico RPCT1 "Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza", articolato in due obiettivi operativi consistenti nella "Promozione di corsi di formazione per tutto il personale, tecnico amministrativo e docente" e nello "Svolgimento di attività di supporto negli adempimenti legati alla trasparenza"; di tali obiettivi si trova una rendicontazione più precisa nell'allegato 3.

Esito del monitoraggio: positivo

e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

L'Ateneo, già da qualche anno, si è dotato di un cruscotto direzionale, accessibile alla Governance e alle figure apicali, in cui sono esposti anche gli indicatori di performance strategica. Complessivamente gli indicatori rispettano i requisiti definiti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009. Soprattutto per la dimensione strategica si osserva la presenza di obiettivi associati a più di un indicatore, anche di natura non omogenea - es. percentuale di raggiungimento di un target numerico o quantitativo, realizzazione di una attività (si/no); tale scelta indica lo sforzo positivo di introdurre una prospettiva di analisi di tipo multidimensionale. L'utilizzo di più indicatori è presente

anche per alcuni obiettivi operativi, anche se in misura meno significativa. Dall'esame dell'allegato 5, in assenza di un peso assegnato a ciascuno degli indicatori associati a un dato obiettivo, è da intendersi che tutti gli indicatori contribuiscano in egual misura alla determinazione del livello finale di raggiungimento dell'obiettivo.

Esito del monitoraggio: positivo

f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

In merito a tale aspetto non si rilevano differenze sostanziali rispetto a quanto rilevato lo scorso anno; nella Relazione, infatti, a pagina 56, con particolare attenzione agli indicatori di performance di struttura, viene precisato che i risultati esposti sono frutto della misurazione che si è basata prevalentemente su fonti interne non autodichiarate (UGOV, ESSE3, IRIS, sito web di Ateneo etc). In alcuni casi, soprattutto relativamente ai risultati della Didattica, sono state utilizzate fonti esterne certificate, quali ad esempio l'Anagrafe Nazionale degli Studenti. Nei casi in cui la natura degli obiettivi operativi ha richiesto l'individuazione di indicatori caratterizzati da una predominante componente qualitativa, per la valutazione dei risultati sono state utilizzate fonti interne autodichiarate, (per esempio attività da svolgersi entro una determinata scadenza).

Al di là di quanto sopra richiamato, il Nucleo di Valutazione ha provveduto a verificare l'attendibilità delle informazioni contenute nella Relazione; tale verifica è stata possibile principalmente grazie all'apporto fornito dal personale della U.O. – Programmazione e Controllo di Gestione per le analisi condotte sugli esiti della performance di ateneo rispetto a didattica, ricerca e terza missione, programmazione triennale e in ogni caso su tutti gli obiettivi, sia di natura strategica, sia operativa. È importante sottolineare, come già sopra ricordato, come nell'allegato cinque della Relazione siano chiaramente indicati, per ognuno degli obiettivi operativi descritti, indicatori, target, strutture impegnate per il conseguimento dello specifico obiettivo, esito della valutazione e fonte del dato sulla base del quale si è verificato il raggiungimento del target, rendendo in tal modo tracciabile e documentato il processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione.

Esito del monitoraggio: positivo

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

Nella Relazione, a pagina 56, si precisa che nell'allegato 3, relativamente alla tabella degli indicatori strategici sono rappresentati, per ciascun indicatore, oltre al valore iniziale, al valore ottenuto nel 2022 e al livello atteso, anche lo scostamento in percentuale del risultato ottenuto rispetto all'atteso; tuttavia, principalmente per quegli obiettivi rispetto ai quali lo scostamento fra risultati programmati e risultati conseguiti si è rilevato più significativo soprattutto in termini negativi, ma anche in termini positivi, non si rilevano nella Relazione, se non in alcuni casi, le motivazioni addotte. A giudizio del Nucleo di Valutazione l'analisi degli scostamenti, sia in fase di monitoraggio intermedio, al fine di calibrare le azioni in itinere al fine del raggiungimento del target, sia in fase di rendicontazione conclusiva, oltre alla definizione numerica o percentuale diviene utile ed efficace se si traduce in una verifica delle motivazioni che hanno comportato un mancato raggiungimento dell'obiettivo o anche un raggiungimento superiore a quanto atteso in fase di programmazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi di struttura, a pagina 57 della Relazione si osserva che “... È evidente la predominanza del risultato finale al 100% su un totale di 103 obiettivi.” e che “... In considerazione di tale evidenza si è ritenuto superfluo esporre per ogni indicatore di obiettivo operativo lo scostamento rispetto al target prefissato.”

Esito del monitoraggio: positivo

h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Il processo di misurazione e valutazione descritto nella Relazione è coerente con quanto previsto, a livello metodologico, dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022.

Il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle azioni e di raggiungimento degli obiettivi, come previsto dal SMVP, ha assunto una forma più strutturata dopo l'attività condotta nel primo semestre per consentire ai vertici politici e gestionali di effettuare, nel mese di giugno, un'analitica valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla realistica fattibilità delle azioni attuate per il loro conseguimento, anche in relazione a sopravvenute esigenze strategiche non preventivate.

Esito del monitoraggio: positivo

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP

La Relazione, oltre ad essere sufficientemente coerente con le indicazioni espresse nelle linee guida del DFP, è stata redatta in conformità alle disposizioni enunciate nel decreto legislativo n. 150/2009, così come esplicitate nelle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali”, successivamente integrate dalla “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della Performance 2018-2020”, che il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in data 20 dicembre 2017 a seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate al d.lgs. n. 150/2009 dal d.lgs. n. 74/2017. A tali documenti si sono poi aggiunte le Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019).

Il Nucleo di Valutazione si è soffermato ad esaminare la Relazione sulla Performance 2022 e i relativi allegati, verificandone in primo luogo la coerenza con quanto dettato dalla norma di riferimento, tenuto conto altresì delle linee guida e indicazioni operative più volte richiamate, e verificandone la coerenza con quanto definito nel SMVP. Contestualmente il Nucleo ha verificato il grado di completezza dell'analisi autovalutativa compiuta dall'Ateneo rispetto ai contenuti del Piano Integrato, il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi, l'evidenza di momenti di monitoraggio e di aggiustamenti nella rimodulazione degli obiettivi, il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi, la presenza di ipotesi migliorative da inserire nel Piano successivo.

Esiti del monitoraggio: positivo

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione consta di 73 pagine (a fronte delle 83 pagine della relazione dello scorso anno) e cinque allegati che rispettivamente concernono:

- bilancio preventivo autorizzatorio 2022 e bilancio consuntivo 2022

- Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica,
- Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico
- Risultati del Piano delle Azioni Positive,
- obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici - anno 2021.

La descrizione dell'albero degli obiettivi, a partire dal livello strategico fino all'articolazione degli obiettivi operativi, è stata stralciata dal corpo della relazione e condensata nell'allegato tre, consentendo di rendere la stessa relazione più concentrata nella illustrazione dei risultati complessivi e più significativi e rinviando gli approfondimenti agli allegati. Tale organizzazione si presta a una maggiore fruibilità da parte degli utenti esterni, dei diversi portatori di interessi, che dall'esame della relazione possono desumere, in una visione d'insieme, i risultati di interesse raggiunti dall'Ateneo.

Complessivamente, dall'analisi critica della Relazione, tenendo comunque conto della sua notevole complessità per i contenuti esposti, con i quali vengono illustrati i risultati raggiunti dall'Ateneo in termini generali, ha consentito di verificarne un grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni tali da garantire, anche per cittadini e imprese, la possibilità di esercitare un controllo sociale diffuso sulle attività e sui risultati raggiunti dall'amministrazione anche in relazione agli obiettivi fissati.

Esito del monitoraggio: positivo

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)

La Relazione si presenta chiara e comprensibile, sia per il linguaggio adottato, sia per l'utilizzo equilibrato di rappresentazioni grafiche e tabelle, per le quali è stato previsto opportunamente un indice riassuntivo; utile la scelta di accompagnare la relazione con una parte conclusiva relativa a punti di forza e debolezza e l'adozione di un'analisi SWOT. I rinvii ad altri documenti e i riferimenti normativi sono anch'essi equilibrati e limitati alla migliore comprensione dei contenuti esposti, per la quale la conoscenza di tali riferimenti può rappresentare un requisito importante.

Esito del monitoraggio: positivo

Conclusioni

sulla base di quanto espresso in premessa, da quanto emerso dall'analisi della Relazione e dagli altri documenti citati, sulla base altresì dei criteri di analisi sopra esposti di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, viste la conformità rispetto a quanto prescritto dal d.lgs. n.150/2009, considerata la comprensibilità e l'attendibilità dei contenuti espressi, il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009,

valida

la Relazione sulla Performance – anno 2022, relativa al ciclo 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Parma con delibera n. n. 218 del 24 maggio 2023, e ne assicura

la visibilità, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, a cura dei competenti uffici.

Parma, 26 giugno 2023

La COORDINATRICE
Prof.ssa Maria Candida Ghidini
Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. n. 82/2005