



**UNIVERSITÀ
DI FOGGIA**



Al Magnifico Rettore

Al Direttore generale

Al Senato Accademico

Al Consiglio di Amministrazione

**All'ANVUR – Agenzia Nazionale di
Valutazione del Sistema Universitario
della Ricerca**

LORO SEDI

Oggetto: Documento di validazione della relazione sulla performance 2022

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Foggia (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* dell'anno 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Foggia in data 24 maggio 2023.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni nonché della sezione delle Opinioni degli studenti della Relazione AVA (aprile 2022) e degli audit dei CdS svolti.
- C. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance dell'anno 2022. Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nel documento di analisi seguente, che è parte integrante del presente documento.

IL PRESIDENTE del N.V.A.

prof. Maurizio SIBILIO

firma digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 82/2005



DOCUMENTO DI ANALISI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NVA), in qualità di Organismo indipendente di Valutazione (OIV), presenta i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance dell'Università di Foggia relativa all'anno 2022, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

Con l'aggiornamento normativo introdotto dal D.Lgs. 74/2017 ne consegue che l'OIV *“valida la 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 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione”*. Inoltre è stato introdotto il comma 4-bis che dispone che gli OIV procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Non essendo state redatte delle linee guida specifiche per la validazione della Relazione sulla performance delle Università, il NVA ha fatto riferimento a quanto riportato nelle *“Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance”* (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Dipartimento di Funzione Pubblica) del novembre 2018 e, che seppur riferite specificatamente ai Ministeri forniscono indirizzi metodologici e indicazioni di carattere generale applicabili per analogia anche alle Università. Pertanto, nel lavoro di analisi svolto dal NVA sono stati presi in considerazione i seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2022;
- 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. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione;
 - h. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - i. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
 - j. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Le citate Linee guida confermano *“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 di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell’operato dell’amministrazione. La validazione quindi non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima.”*

Tenendo conto del quadro normativo di riferimento, il NVA ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2022 per gli adempimenti di competenza.

La Relazione sulla Performance è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/05/2023.

Si precisa che ai sensi dell’art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali del merito.

La validazione è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

- la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;
- l’attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009).

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2022 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell’attività, tra cui:

- il Piano Strategico 2021-2023;
- il Piano integrato 2022-2024;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.



2. CONFORMITÀ, ATTENDIBILITÀ E COMPRESIBILITÀ

Il NVA prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1 lett. b), come modificato dal D. Lgs 74/2017. Sul piano formale risulta elaborata seguendo la struttura prevista dalla delibera CiVIT n. 5/2012.

Per quanto riguarda l'attendibilità, il NVA rileva che tutti gli indicatori, i target e i risultati presentati si basano su dati che hanno fonti attendibili. Allo stato attuale gli indicatori e i target sono tendenzialmente di tipo dicotomico e qualitativo basati su fonti interne.

La Relazione sulla Performance 2022 presenta un buon grado di chiarezza e comprensibilità, sia per il linguaggio adottato, sia per il supporto offerto dall'utilizzo di tabelle. La relazione rimanda ad altri documenti e ai riferimenti normativi che favoriscono una migliore comprensione dei contenuti agli stakeholder, sia interni che esterni.

3. VALUTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il NVA riscontra una perfetta coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano integrato della performance. Infatti la Relazione riferisce puntualmente sui risultati ottenuti in merito agli obiettivi operativi riportati nel Piano performance 2022/2024, con evidenza del collegamento con gli obiettivi strategici.

Dalla Relazione risulta che, dei 47 obiettivi operativi, 42 risultano pienamente raggiunti. I seguenti 3 obiettivi risultano parzialmente raggiunti:

- “Consolidare e rafforzare i rapporti di collaborazione con Università e Enti di ricerca nazionali e internazionali al fine di generare sinergie e sistemi di reti/network per la ricerca di eccellenza”, per il quale il numero di convenzioni stipulate risultano n. 27 ovvero inferiori al dato dello scorso anno pari a 38 per un punteggio totale di $27/38 = 0,71$;
- “Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti per le segreterie didattiche” per il quale dalla rilevazione delle opinioni degli studenti risulta una percentuale di soddisfazione del 63,40%, inferiore al target del 75% da cui deriva un parziale raggiungimento dell'obiettivo pari a 0,85;
- Monitoraggio ed efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti per le segreterie studenti per il quale dalla rilevazione delle opinioni degli studenti risulta una percentuale di soddisfazione del 57,6%, ovvero inferiore alla soglia del 75%, da cui deriva un parziale raggiungimento dell'obiettivo pari a 0,77.

Gli altri 2 seguenti obiettivi risultano non raggiunti.

- “Implementare le politiche di GPP (green public procurement)”: obiettivo non



raggiunto;

- “Specifici interventi di miglioramento della sostenibilità ambientale” obiettivo non raggiunto.

Per una maggiore completezza delle informazioni a vantaggio degli utenti esterni, in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi, oltre a dare contezza dello scostamento, potrebbe essere utile esplicitare dettagliatamente le cause che non hanno consentito il pieno raggiungimento dell’obiettivo. L’analisi approfondita delle ragioni dello scostamento potrebbe far emergere aspetti rilevanti circa l’adeguatezza della costruzione dell’indicatore e in ogni caso fornirebbe evidenza dei fattori sui quali eventualmente intervenire per il pieno raggiungimento dell’obiettivo.

Tra gli obiettivi rendicontati risultano anche quelli in materia di anticorruzione e trasparenza in riferimento ai quali dalla Relazione risulta, oltre all’approvazione degli Organi Accademici in seduta del 26/01/2022 del Piano Anticorruzione, la programmazione e la realizzazione di incontri di confronto periodici dei responsabili EP con i propri collaboratori sul PTPct e sul Codice etico di comportamento.

Il NVA rileva il corretto utilizzo dei metodi di calcolo previsti per gli indicatori adottati che, solo parzialmente, sono di tipo quantitativo. Questi ultimi sono fondamentalmente collegati alla rilevazione delle opinioni degli studenti a dimostrazione dell’impegno dell’Ateneo nel coinvolgimento dei suoi principali stakeholder.

Il NVA apprezza che l’Ateneo abbia dato seguito alla raccomandazione di fornire l’effettiva evidenziazione degli eventuali scostamenti riscontrati tra i risultati programmati e quelli effettivamente conseguiti.

Il NVA prende atto che l’Ateneo conferma come il Sistema di misurazione e valutazione della performance si sia integrato con l’organizzazione annuale delle attività, con gli altri strumenti di programmazione, quali i piani della trasparenza e la prevenzione della corruzione, la valutazione dei risultati della didattica e della ricerca e la strategia HR.

4. CONCLUSIONI

Il NVA, congiuntamente alla validazione della Relazione sulla Performance 2022, elabora alcune raccomandazioni per il futuro:

- a fronte degli obiettivi illustrati come raggiunti, si descriva in maniera più dettagliata la relazione tra gli interventi realizzati e il miglioramento della qualità sia della performance organizzativa che dei servizi resi, così da rispondere in maniera sempre più completa al miglioramento gestionale e all’accountability;
- sia evidenziato in maniera chiara il collegamento tra il risultato conseguito rispetto all’obiettivo posto ad inizio anno (ad esempio inserendo per ogni obiettivo



realizzato il corrispondente riferimento contenuto ad inizio anno nel Piano della Performance);

- sia meglio evidenziata la relazione tra gli obiettivi annuali e gli obiettivi specifici triennali;
- rendere evidenti i risultati raggiunti anche attingendo le informazioni da altri documenti di programmazione, quali per esempio il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Pianificazione strategia HR, Gender Quality Plan;
- che la Relazione contenga l'andamento degli indicatori riguardanti gli obiettivi strategici complessivi, e non solo quelli collegati con gli obiettivi operativi inseriti nel Piano della Performance. Inoltre, l'indicazione di una baseline, di una rappresentazione degli indicatori in serie storica nonché, laddove siano disponibili delle banche dati, una comparazione con altri Atenei, permetterebbe di elaborare giudizi valutativi.