



ALLEGATO N. 1 AL VERBALE NdV N. 8 DEL 12.10.20

SEZIONE 2. Valutazione della performance

Funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Relazione Nucleo 2020)

1

INDICE

Premessa	2
1. Il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della performance	2
1.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance	2
1.2 Processo di definizione del Piano	4
1.3 Integrazione con le strategie	4
1.4 Integrazione con il ciclo di bilancio	5
1.5 Integrazione con anticorruzione e trasparenza	6
1.6 La performance organizzativa	6
1.7 La performance individuale	6
2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance	6

Premessa

Le [Linee Guida ANVUR 2020 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#), prevedono che i Nuclei, nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), come lo scorso anno, possano redigere la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni¹ o in formato libero, attenendosi alle indicazioni delle corrispondenti [Linee Guida ANVUR 2018](#)², o compilando una scheda di analisi preimpostata su [14 punti di attenzione](#).

Il Nucleo ritiene preferibile utilizzare la forma redazionale libera che permette di riportare anche considerazioni/raccomandazioni/evidenze in termini più ampi e con maggiore possibilità di dettaglio; in ogni caso, a margine dei singoli argomenti trattati nella presente Relazione saranno indicati, tra parentesi, i corrispondenti punti di attenzione, come da allegato alle [Linee Guida ANVUR 2020](#).

Nel redigere la presente Relazione il Nucleo si è basato sull'analisi della seguente documentazione:

- [Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane 2019](#)
- [Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020](#)
- [Piano Integrato 2019-2021](#)
- [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2019-2021](#)
- [Relazione sulla performance 2019](#)
- [Aggiornamento del Piano Integrato 2019-2021](#)
- [Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione 2019](#)
- [Piano Integrato 2020-2022](#)
- [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2020-2022](#)
- [Relazione introduttiva al bilancio di previsione 2020](#)
- [Relazione introduttiva al bilancio di esercizio 2019](#)
- [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#)
- [Relazione annuale del Nucleo di Valutazione anno 2019: Sezione Performance](#)
- [Validazione del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance 2019](#)
- [Parere del Nucleo di Valutazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020](#)

Inoltre il Nucleo ha avuto modo di approfondire tali tematiche in contraddittorio con la Direttrice Generale, in servizio dal 1° marzo 2020, dott.ssa Michela Pilot³.

1. Il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della performance

1.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il 17 dicembre 2019 il Consiglio d'Amministrazione dell'Università ha adottato l'aggiornamento 2020 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), su cui il Nucleo, il 10 dicembre 2019 aveva espresso previo parere vincolante nelle sue funzioni di OIV⁴.

Il SMVP si presenta come un documento snello e dai contenuti chiari, articolato in una prima sezione dedicata ai documenti, agli attori e ai tempi del ciclo integrato della performance e in una seconda sezione che illustra in dettaglio le modalità di definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

I suoi principali punti di forza sono:

- a. chiarezza nella definizione degli ambiti e dell'oggetto della performance organizzativa e individuale,
- b. puntuale e schematica individuazione di fasi, attori e documentazione del ciclo della performance,
- c. comparazione tabellare dell'impatto delle componenti della valutazione della performance sui diversi soggetti valutati.

Nell'ultima revisione del Sistema sono stati introdotti alcuni miglioramenti:

- previsione degli obiettivi individuali del Direttore Generale nel Piano Integrato,

¹ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 14](#), c. 4, l. a).

² Cfr. Paragrafo 3.2.1.

³ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020, n. 4/2020](#), punto 4, paragrafo b).

⁴ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 7](#), c.1.

- precisazione secondo cui l'adozione di interventi correttivi in sede di monitoraggio avviene solo in presenza di evidenti e documentati fattori esogeni ai processi di programmazione e gestione, aventi carattere di eccezionalità e tali da rendere impossibile il perseguimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno,
- più approfondita e puntale declinazione di misure di garanzia e procedure di conciliazione,
- esplicitazione del ruolo organizzativo del personale in posizione di autonomia e responsabilità, su cui la componente della performance organizzativa ha un peso prevalente nella valutazione individuale.

A livello di declinazione e valutazione della filiera obiettivi-indicatori-target, tuttavia, permangono alcune criticità, peraltro già rilevate negli esercizi scorsi dal Nucleo⁵ e da ANVUR⁶:

- obiettivi operativi non tendenti al miglioramento ma che rispecchiano attività ordinarie: difficoltà di focalizzazione su quelli realmente prioritari e sfidanti, con prevedibili effetti di livellamento verso l'alto delle performance per tutte le strutture,
- formulazione di indicatori e target non corrispondenti alle caratteristiche degli obiettivi operativi,
- mancata indicazione di target effettivi, con conseguente non misurabilità degli obiettivi operativi,
- indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell'obiettivo o il target effettivo, rendendo così non chiara la distinzione tra i tre elementi della filiera,
- assenza di una *baseline* per gli obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 6**),
- assenza di richiami alle evidenze documentali di misurazione degli obiettivi,
- scarsa evidenza di reale facoltà di controllo del Direttore Generale e dei Responsabili di struttura su tutte le fasi del processo di realizzazione degli obiettivi loro assegnati, in presenza di fattori esogeni che possono incidere sugli esiti senza una concreta possibilità di intervento da parte degli incaricati.

Si osservano inoltre alcune aree di miglioramento, peraltro già rilevate in più occasioni dal Nucleo:

- il Piano integrato deve essere adottato dal Consiglio d'Amministrazione e pubblicato on line entro il 31 gennaio di ogni anno, non essendo prevista una deroga alla prima seduta utile dell'anno, fermo restando che qualora ciò non sia possibile, deve esserne data comunicazione motivata ad ANVUR: anche quest'anno il Piano integrato 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 4 febbraio 2020, per quanto l'Ateneo, come verificato dal Nucleo, ha provveduto alla conseguente formale notifica⁷ (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 1**),
- gli obiettivi individuali del Direttore Generale dovrebbero essere stabiliti dall'organo d'indirizzo contestualmente all'adozione del Piano Integrato, che contiene gli obiettivi di performance organizzativa parimenti riconducibili al medesimo Direttore Generale, per evitare duplicazioni e confusione in sede di attuazione e valutazione dei risultati. Nonostante le raccomandazioni del Nucleo⁸, anche per il 2020 il Consiglio d'Amministrazione non ha deliberato in merito agli obiettivi individuali del Direttore Generale contestualmente all'adozione del Piano Integrato,
- non risulta formalizzato un sistema di controllo di gestione, per quanto nei fatti report di controllo a supporto delle decisioni siano prodotti dall'ufficio statistico e da altri uffici alle dirette dipendenze del Direttore Generale e non è rinvenibile, nell'organico, personale con competenze di *Controller*, né è disponibile un sistema informatizzato di *datawarehouse* a supporto dei processi decisionali e del ciclo delle performance. Parimenti non risulta costituita, a supporto del Nucleo nelle sue funzioni di OIV, la prevista Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie e di un responsabile in possesso di specifica professionalità nella misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche⁹. Su tali punti va però rilevato come la Direttrice Generale, audita dal Nucleo nel giugno 2020, ha espresso risoluta volontà di allocare il prima possibile, al massimo entro un anno, almeno un'unità di personale sull'area performance, come almeno una, rispettivamente, sull'area della prevenzione della corruzione e della trasparenza e sull'area del controllo di gestione, proprio per implementare una squadra che possa meglio supportare la *Governance* nei processi decisionali; inoltre ha comunicato d'aver già avviato la valutazione di una

⁵ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3, [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019](#) e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 7 maggio 2020, n. 3/2020](#), punti 3 e 4.

⁶ Cfr. [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#), punto 7.

⁷ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione dell'11 febbraio 2020, n. 1/2020](#), punto 6.

⁸ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

⁹ Cfr. [D. Lgs. 150/2009, art. 14](#), cc. 9-10.

piattaforma informatica per la tenuta del controllo di gestione, sviluppata espressamente per il contesto universitario¹⁰ (**LG ANVUR 2020 – AII. 2: Punto di attenzione n. 8**).

1.2 Processo di definizione del Piano

Il processo di definizione del Piano coinvolge tutte le strutture, accademiche e amministrative, dell'Ateneo attraverso un confronto con i Dirigenti e i Responsabili dei Servizi tecnico-amministrativi, cui fa seguito la discussione negli Organi collegiali.

Il coinvolgimento dei diversi soggetti che hanno un ruolo di responsabilità all'interno dell'Ateneo, a livello sia politico e di indirizzo che gestionale, come descritto nella premessa del documento, risulta crescente negli anni¹¹.

Il Piano integrato è collegato ai seguenti documenti di programmazione strategica:

- [Piano Strategico di Ateneo](#), a valenza triennale,
- [Piani strategici dei dipartimenti](#), a valenza triennale,
- Programmazione triennale di cui alle Linee guida ministeriali approvate con D.M. n. 635/2016,
- Programmi ed obiettivi triennali dell'Ateneo, contenuti nel [Bilancio di previsione pluriennale](#),
- [Programma triennale delle opere pubbliche](#),

Il Piano strategico 2020-2022 costituisce l'esito di un percorso di revisione ed aggiornamento della programmazione delle linee di sviluppo dell'Ateneo nel medio periodo; un processo che ha coinvolto tutte le componenti interne all'Ateneo: i Consigli di Dipartimento, i Centri di ricerca e la struttura tecnico-amministrativa. Non è oggetto di scorrimento annuale (**LG ANVUR 2020 – AII. 2: Punto di attenzione n. 2**).

Il Piano integrato, una volta approvato, viene inviato dal Direttore Generale ai Responsabili di servizio con la richiesta di dividerlo con i propri collaboratori; ad oggi non sono previste ulteriori iniziative di comunicazione e/o sensibilizzazione. Il Nucleo ha evidenziato all'Ateneo la necessità di intervenire su tale asse, facilitando la conoscenza e la sensibilizzazione sugli obiettivi condivisi da parte dell'intera comunità accademica¹² (**LG ANVUR 2020 – AII. 2: Punto di attenzione n. 13**).

Per rendere tale processo redazionale ancor più efficiente, efficace e tempestivo, il Nucleo ha evidenziato all'Ateneo¹³ l'opportunità di pianificare interventi di formazione continua del personale interessato sui temi connessi, quali:

- la metodologia di valutazione delle performance,
- l'uso degli indicatori di prestazione,
- l'impatto degli indicatori sui servizi erogati,
- la connessione tra gli obiettivi strategici, opportunamente declinati, e gli indicatori di performance (KPI).

Anche su tale punto la Direttrice Generale, in contraddittorio con il Nucleo, ha assunto specifico impegno programmatico nel giugno 2020¹⁴.

1.3 Integrazione con le strategie

Il Piano integrato deriva, con processo di *cascading*, dai documenti di programmazione richiamati, declinando le linee di sviluppo individuate nell'ambito della ricerca, della didattica e della terza missione in obiettivi strategici e operativi assegnati alla struttura tecnico-amministrativa. Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione, Prorettori e Dipartimenti definiscono le strategie su cui si basano gli obiettivi dei documenti programmatici, compreso il Piano integrato (**LG ANVUR 2020 – AII. 2: Punto di attenzione n. 12**). Sino ad oggi, il processo di coinvolgimento è avvenuto secondo modalità prevalentemente top-down (**LG ANVUR 2020 – AII. 2: Punto di attenzione n. 3**).

Tutte le strutture amministrative, centrali e periferiche, concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici portando a termine gli obiettivi operativi assegnati: tale integrazione di pianificazione

¹⁰ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020, n. 4/2020](#), punto 4, paragrafo b).

¹¹ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹² Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹³ Cfr. [Verbali della riunioni del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3 e [del 2 luglio 2019, n. 7/2019](#), punto 4.

¹⁴ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020, n. 4/2020](#), punto 4, paragrafo b).

strategica ed attuativa è un punto di forza del ciclo della performance dell'Ateneo, come a suo tempo evidenziato anche da ANVUR¹⁵ (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 4**).

Gli obiettivi strategici presenti nel Piano integrato 2020-2022 sono assegnati alla struttura < Ateneo > e quindi considerati vevoli per la valutazione della performance organizzativa del Direttore Generale. Si tratta di obiettivi trasversali a più Servizi, più strettamente connessi con le linee strategiche individuate nei documenti programmatici dell'Ateneo e alla cui realizzazione concorrono più Responsabili di Servizio sotto la supervisione del Direttore Generale. (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 5**).

Tutti i Dipartimenti definiscono specifici obiettivi e indicatori per l'assicurazione di qualità della ricerca e della terza missione nell'ambito dei richiamati Piani strategici dei dipartimenti; nel Piano integrato vengono invece assegnati obiettivi a tutti i Presidi di Dipartimento, ovvero alle strutture amministrative a supporto dei Dipartimenti; tali obiettivi operativi sono per lo più definiti in termini di attività di "supporto a" e sono riconducibili esclusivamente ad attività del personale tecnico-amministrativo (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 7**).

Il coinvolgimento di *stakeholder* nell'iter di redazione del Piano integrato non è proceduralizzato, ma è documentata e continuativa la diffusione di indagini di *customer satisfaction* per studenti, laureati e dottorandi, mentre per docenti e assegnisti sono attuate sporadicamente e da perfezionare: in ogni caso sono strumento di ascolto degli utenti per orientare la definizione di obiettivi operativi di mantenimento o di miglioramento della qualità percepita. I risultati di indagini di *customer satisfaction* vengono utilizzati anche per la valutazione della performance organizzativa di alcune strutture. Dall'esercizio 2019, inoltre, l'Università ha aderito al progetto Good Practices, che coinvolge molte università italiane in indagini volte a stabilire il livello di efficienza, ma anche di efficacia dell'azione tecnico-amministrativa - tramite indagini mirate di *customer satisfaction* rivolte a studenti, personale docente e tecnico-amministrativo, dottorandi e assegnisti (**LG ANVUR 2020 – All. 2: Punto di attenzione n. 9**).

Nel Piano integrato viene richiamata l'indagine di rilevazione del grado di benessere organizzativo che ha coinvolto alla fine del 2019 sia il personale tecnico-amministrativo che il personale docente, predisposta a cura del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), a distanza di tre anni dall'ultima somministrata. I risultati dell'indagine non sono ancora disponibili. In proposito il Nucleo ha sottolineato in più occasioni l'importanza di effettuare con periodicità certa tali rilevazioni e della messa in atto di azioni di miglioramento.

Inoltre il Piano Strategico 2020-2022, tra le Azioni di Sviluppo dell'Ateneo relative all'Equità e alla Diversità, prevede la redazione del primo Bilancio di Genere dell'Università: conseguentemente il Rettore ha istituito un apposito Comitato scientifico per la redazione del Bilancio di Genere, composto dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità, dalla Direttrice Generale, dalla Presidente e da una componente del CUG nonché da un esperto in Diversity Management. Il completamento della prima edizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo è atteso nel 2021 con dati del triennio 2017-2019.

Si tratta di un'iniziativa molto importante; il Piano delle azioni positive per garantire pari opportunità nello studio e nel lavoro - approvato dal CUG a fine 2019 per il triennio 2020-22 - dovrà progressivamente integrarsi e assumere un ruolo nel Piano integrato, mentre il bilancio di genere dovrà costituire un documento politico-gestionale capace di rilevare l'efficacia degli obiettivi programmati¹⁶, anche in coerenza con il dettato statutario¹⁷ e con il Codice etico dell'Ateneo¹⁸.

1.4 Integrazione con il ciclo di bilancio

Gli indirizzi descritti nei documenti programmatici richiamati, in particolare nei Piani strategici di Ateneo e dei Dipartimenti, rappresentano il punto di partenza per la definizione dei programmi e degli obiettivi triennali, contenuti nel bilancio di previsione: gli stessi programmi e obiettivi sono alla base della

¹⁵ Cfr. [Feedback ANVUR al piano Integrato 2017-2019](#), punto 7.

¹⁶ Come ricordato, inoltre, nelle [Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane 2019](#), pg. 19, "Il Piano dovrebbe prioritariamente basarsi sulla Relazione sulle azioni positive redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), tenendo conto altresì da eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall'amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati. Può avere ricadute in termini di fabbisogni formativi per il personale o di iniziative da promuovere a tutta la comunità accademica, con implicazioni dirette nel processo di budget e nel Bilancio preventivo. Le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero inoltre essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontati in un Bilancio di genere da includere nella Relazione sulla performance, come raccomandato nelle "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca" del maggio 2018".

¹⁷ Cfr. [Statuto](#), art. 8.

¹⁸ Cfr. [Codice etico d'Ateneo](#).

definizione degli obiettivi della performance organizzativa, a fondamento dell'interazione tra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione strategica e organizzativa (**LG ANVUR 2020 - All. 2: Punto di attenzione n. 10**).

In proposito il Nucleo conferma l'auspicio già formalizzato nelle precedenti Relazioni¹⁹, che in futuro gli stanziamenti di budget (ove tracciabili) e le risorse umane coinvolte a livello di obiettivi operativi possano essere evidenziati sia nel Bilancio di previsione sia nel Piano integrato (**LG ANVUR 2020 - All. 2: Punto di attenzione n. 11**).

1.5 Integrazione con anticorruzione e trasparenza

Parte integrante del Piano Integrato è il [Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), di pari valenza triennale, e tra gli obiettivi ne sono ricompresi alcuni specificamente riconducibili alle finalità di sviluppo della cultura della legalità e della trasparenza, prevenzione della corruzione e contrasto alla cattiva amministrazione; sul piano ciclico, tali elementi di programmazione si collegano anzitutto alla [Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), predisposta annualmente, che contiene i risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

1.6 La performance organizzativa

Il Nucleo conferma la qualità del meccanismo di *cascading*: gli obiettivi strategici sono declinati in uno o più obiettivi operativi, per ciascuno dei quali si individua uno o più indicatori del grado di raggiungimento.

Si valuta positivamente la chiarezza espositiva delle schede di attribuzione degli obiettivi alle varie strutture e ai relativi responsabili, individuati in modo esplicito.

Le principali criticità permangono nella fase di declinazione e valutazione della filiera obiettivi-indicatori-target, come ricordato sopra²⁰.

1.7 La performance individuale

Con riferimento alla performance individuale si evidenzia la segnalazione di criticità relativa al fatto che alla Direttrice Generale, in sede di revisione degli obiettivi individuali dovuta all'insorgenza dell'emergenza pandemica, sono stati attribuiti obiettivi eccessivamente generici e privi di target ed indicatori misurabili²¹. Il Nucleo ha inoltre specificamente segnalato al Consiglio di Amministrazione, in occasione del monitoraggio infrannuale 2020, la necessità di rivedere la formulazione dei nuovi obiettivi collegati all'emergenza sanitaria presenti l'uno nella scheda degli obiettivi di Ateneo e l'altro nella scheda degli obiettivi individuali della Direttrice Generale, in quanto il secondo appare comprensivo del primo.

Il Nucleo raccomanda inoltre che gli obiettivi individuali della Direttrice Generale e dei Dirigenti siano resi accessibili on line non appena assegnati.

Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, il Nucleo ribadisce il suggerimento già formulato nelle precedenti Relazioni, di pianificare, in base agli esiti della valutazione, piani formativi mirati, ove possibile individuali, per il miglioramento dei livelli di competenze maggiormente carenti²².

2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Coerentemente con le indicazioni ANVUR²³, si riportano, a margine della presente Relazione, le argomentazioni a supporto della validazione della Relazione sulla performance 2019:

"Il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, è tenuto ad esaminare la Relazione sulla Performance adottata annualmente dall'Ateneo, procedendo a validarla, a condizione che sia stata redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione.

A tal fine il Nucleo ha preso in esame la seguente documentazione:

¹⁹ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020, n. 4/2020](#), punto 4, e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 10 settembre 2020, n. 7/2020](#), punto 3.

²⁰ Vd. *supra*: punto 1.1.

²¹ Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.7, e [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 18 marzo 2019, n. 3/2019](#), punto 3.

²² Cfr. [Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018](#), punto 1.7.

²³ Cfr. [Linee Guida ANVUR 2018](#), paragrafo 3.2.2.

- a. *il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2019, adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 20 novembre 2018,*
- b. *il Piano Integrato 2019-2021, adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 5 febbraio 2019,*
- c. *l'Aggiornamento del Piano Integrato 2019-2021, adottato dal Consiglio di Amministrazione il 22 ottobre 2019,*
- d. *la Relazione sulla Performance 2019, adottata dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2020, unitamente al testo della deliberazione assunta.*

Il Nucleo ha proceduto all'esame di tale documentazione tenendo altresì presenti le raccomandazioni e i criteri elaborati da ANVUR nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del luglio 2015, 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.

Il Nucleo, dall'esame della Relazione sulla performance 2019, ha verificato il persistere delle criticità precedentemente rilevate nell'impianto procedurale di definizione degli obiettivi di gestione per l'esercizio 2019, per quanto sia di immediata evidenza che non è possibile correggere a posteriori, in fase di rendicontazione, una non ottimale pianificazione.

Si confermano, ad esempio, dubbi sulla reale facoltà di controllo del Direttore Generale e dei Responsabili di struttura su tutte le fasi del processo sotteso alla realizzazione degli obiettivi a loro assegnati, in presenza di fattori esogeni che possono incidere sugli esiti senza una concreta possibilità di intervento da parte degli incaricati.

Si richiamano, in particolare, alcune considerazioni agli atti in merito al ciclo delle performance attuato dall'Università.

Nel luglio 2019 il Nucleo ha licenziato l'annuale Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, rilevando alcune criticità riguardo alla qualità della filiera obiettivi-indicatori-target:

- *obiettivi operativi non tendenti al miglioramento ma che rispecchiano attività ordinarie: quindi numero eccessivo di obiettivi e difficoltà di focalizzazione su quelli realmente prioritari,*
- *formulazione di indicatori e target non corrispondenti alle caratteristiche degli obiettivi operativi,*
- *mancata indicazione di target effettivi, con conseguente non misurabilità degli obiettivi operativi,*
- *indicatori che talora costituiscono o una specificazione dell'obiettivo o il target effettivo, rendendo così non chiara la distinzione tra i tre elementi della filiera,*
- *assenza di una baseline per gli obiettivi con indicatori quantitativi o relativi a progetti già avviati negli anni precedenti,*
- *assenza di richiami alle evidenze documentali di misurazione degli obiettivi.*

Tali rilievi, formalizzati dal Nucleo già nel 2018, peraltro riprendevano alcune indicazioni già contenute nell'analisi del ciclo delle performance dell'Università condotta nel 2017 da ANVUR.

Tutto ciò premesso, il Nucleo, pur in presenza delle evidenziate criticità di metodo nella gestione dell'intero ciclo delle performance – su cui invita l'Ateneo ad una costruttiva riflessione, anche in contraddittorio con lo stesso Nucleo, che conferma la propria apertura e disponibilità in proposito – valida la Relazione sulla Performance 2019 adottata dall'Amministrazione e redige il Documento di Validazione (allegato n. 1), sottoscritto dalla Coordinatrice e trasmesso al Rettore per i successivi adempimenti"²⁴.

LA PRESIDENTE
(Prof.ssa Anna Maria Falzoni)

²⁴ Cfr. [Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 7 maggio 2020, n. 3/2020](#), punto 4.