



Verbale del Nucleo di Valutazione del 17 novembre 2017 Estratto del punto 6. Adempimenti in merito al Ciclo della Performance

Il giorno 17 novembre 2017, nella seconda sala del Rettorato in via Festa del Perdono 7, si svolge la sessione plenaria del Nucleo di Valutazione avente come oggetto il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente.
2. Valutazione dei corsi di studio.
3. Valutazione dei corsi di dottorato.
4. Valutazione dei dipartimenti
5. Adempimenti in merito alla Trasparenza e alla prevenzione della corruzione
6. Adempimenti in merito al Ciclo della Performance
7. Varie ed eventuali

Partecipano alla riunione i professori Lorenzo Bordogna (Presidente), Federico Ambroggi, Daniela Vandone, Renato Ruffini (membri interni), Mathieu Arnoux, Mara Cercignani, Luigi Rolandi, Giampietro Schiavo (membri esterni) e Federico Barbagallo (Rappresentante degli studenti).

...OMISSIS...

Punto 6- Adempimenti in merito al Ciclo della Performance.

Il Nucleo ha preso atto:

- di quanto previsto dal D.Lgs 150/2009 e successive modificazioni;
- di quanto dispone la legge 240/2010 in ordine al ciclo della performance ed in particolare alla "attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale";
- di quanto previsto dall'articolo 28 dello Statuto dell'Università degli Studi di Milano in relazione alle funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione, avvalendosi della struttura di supporto per lo svolgimento delle stesse;
- delle linee guida dell'ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance approvate in data 20 luglio 2015 e del documento denominato "Università di Milano - Feedback al piano integrato 2017/19" della stessa Agenzia, pervenuto il 24 ottobre u.s.

Il Nucleo ha esaminato i seguenti documenti:

- Piano della Performance 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) in data 19 luglio 2016 e il relativo allegato "Obiettivi di Performance individuale 2016", contenente gli obiettivi assegnati alle strutture dirigenziali e alle strutture afferenti al Direttore Generale;
- Relazione sulla Performance dell'anno 2016 approvata dal CdA in data 26 ottobre 2017 e il relativo allegato "Schede di risultato della Performance individuale", parte integrante della Relazione della Performance 2016;
- delibera "Provvedimenti per il ciclo della Performance" con riferimento in particolare al punto 7/1 "Approvazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2016" e 7/2 "Esiti della valutazione individuale dei dirigenti", presentata dal Direttore Generale e approvata dal CdA il 26 ottobre 2017.

Sulla base del quadro programmatico definito nel Piano della Performance 2016 il Nucleo ha istruito la validazione della Relazione sulla Performance 2016 (nel seguito Relazione) sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;
- b. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- c. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza declinati nel Piano della Performance;
- d. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate e documenti formalmente assunti dagli organi di governo);
- e. 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;
- f. sinteticità della Relazione (dimensione complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- g. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza di un indice, limitati rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Per sviluppare le suddette verifiche il Nucleo ha proceduto attraverso i seguenti passaggi:

- esame del quadro degli obiettivi strategici e della rappresentazione dei risultati conseguiti dall'Ateneo nelle azioni delle aree "core" della Formazione e della Ricerca e Terza missione richiamati nel capitolo 1 della Relazione;
- esame della coerenza tra obiettivi programmati e risultati del sistema Tecnico Funzionale descritti nel capitolo 2 "Performance Organizzativa" della Relazione e riportati in sintesi nelle tavole che illustrano dettagliatamente Obiettivi Operativi, Azioni realizzate, indicatori di risultato e strutture coinvolte;
- verifica della valutazione dei risultati di Performance individuale riportati nell'allegato alla Relazione, con riferimento ai dirigenti e agli EP responsabili di strutture (Divisioni- Uffici e Centri di servizio) afferenti al Direttore Generale.

Il Nucleo dall'esame condotto rileva che:

- per quanto riguarda la rappresentazione della performance dell'Ateneo sugli obiettivi strategici nelle aree "core" della Formazione e della Ricerca e Terza missione elencati nel capitolo 1 della Relazione, i risultati sono riportati in schemi sintetici che richiamano le azioni attuate in riferimento a ciascun obiettivo e gli indicatori quantitativi atti a valutare il livello raggiunto e gli scostamenti rispetto agli anni precedenti (2014-2015); ciò consente una visione delle variazioni nel tempo del livello di performance, pur in assenza di standard predefiniti. Le fonti degli indicatori sono banche dati esterne (Alma Laurea - SUA CdS - risultati VQR-FFO), o interne (Segreterie Studenti, Sistema informativo ricerca, dati Bilancio di Ateneo...);
- la seconda parte della Relazione relativa alla performance organizzativa del sistema tecnico funzionale riporta in modo esauriente i risultati dell'attività dell'Amministrazione circa gli obiettivi individuati dal Piano della Performance per l'anno 2016. In particolare la mappa tabellare dei risultati della Performance organizzativa risulta:
 - o collegata agli obiettivi strategici del sistema tecnico funzionale;
 - o declinata in obiettivi operativi e azioni ricondotti alle aree di macro processo (Organizzazione, Gestione delle risorse ecc.);
 - o riferita anche dal punto di vista organizzativo alle strutture/posizioni coinvolte in ogni obiettivo;
 - o corredata, per ciascun obiettivo, di indicatori pertinenti ed evidenze tracciate in atti formali che consentono la verifica dell'effettiva realizzazione delle singole azioni individuate negli obiettivi;
- per quanto riguarda la Performance individuale, rappresentata nelle schede di risultato riportate nell'allegato alla Relazione, si rileva che:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti dalle singole posizioni di responsabilità dirigenziale e EP delle strutture dell'Amministrazione sono classificati in Linee di azione coerenti con le aree di macro processo contenute nella Mappa tabellare della Performance organizzativa del sistema Tecnico Funzionale; attraverso questi riferimenti la Performance individuale è collegata agli obiettivi strategici del sistema tecnico funzionale;
 - nel processo di valutazione dei risultati operativi raggiunti è stata introdotta una pesatura che calibra la valutazione in base all'importanza dell'obiettivo e favorisce la differenziazione dei punteggi di valutazione di risultato;
 - i risultati realizzati sono descritti tramite evidenze verificabili e indicatori di risultato predefiniti in fase di programmazione, così da consentire la formulazione di una valutazione con punteggio compreso tra 0 e 1, secondo il sistema di valutazione descritto nella Relazione stessa (Cap. 3).
-
- i punteggi di valutazione della performance individuale, attribuiti dal Direttore Generale ai dirigenti, risultano distribuiti nella fascia di punteggio compresa tra 0,75 e 0,95, con 7 posizioni nella prima fascia retributiva (100%) con punteggi superiori o uguali a 0,85, e 2 nella seconda fascia retributiva (85%) con punteggio 0,75 e 0,84. I punteggi medi finali sono il risultato della media tra i punteggi di valutazione dei risultati e i punteggi di valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo il modello in vigore. A tale proposito il Nucleo prende atto positivamente della previsione di ulteriori soluzioni in favore della differenziazione delle valutazioni e della corrispondenza tra fasce di punteggio e corresponsione delle quote di retribuzione ai dirigenti espresse nella Delibera CdA "Provvedimenti inerenti il ciclo della Performance" 26 ottobre 2017;
 - la verificabilità dei risultati conseguiti, risulta essere molto elevata con riferimento agli obiettivi strategici e organizzativi poiché si è privilegiato l'utilizzo di indicatori provenienti da banche dati esterne o interne certificate e dati economici di bilancio. Per quanto attiene le performance individuali il raggiungimento degli obiettivi è attestato, nella grande maggioranza dei casi, da atti ufficiali dell'amministrazione e dalle scadenze;
 - nella Relazione sono indicati all'interno della descrizione e della mappatura della Performance Organizzativa del sistema tecnico funzionale alcuni obiettivi e azioni riferiti all'area Piano Triennale anticorruzione e Trasparenza. Tale parte dovrebbe tuttavia essere affrontata dedicando una sezione specifica al tema all'interno della Relazione, ripercorrendo l'articolazione in sezioni del Piano integrato della Performance. Il Nucleo ritiene comunque corretta la valutazione, nell'ambito della Performance individuale, dei risultati realizzati dai responsabili di struttura sugli obiettivi attribuiti nel Piano anticorruzione e Trasparenza, in relazione alle attività di valutazione e prevenzione dei rischi e di monitoraggio;
 - in generale la Relazione è per dimensioni, schematicità e linguaggio, chiara e comprensibile ai lettori esterni, anche se su tale aspetto sono perseguibili ulteriori miglioramenti a beneficio sia dell'organizzazione interna che della informazione esterna;
 - la Relazione non contiene riferimenti al bilancio di genere realizzato. Si invita l'Amministrazione a porre maggiore attenzione su tale tema, rispetto al quale peraltro l'Ateneo è significativamente impegnato, dandone visibilità all'interno del Ciclo delle Performance.

Tutto ciò considerato, il Nucleo di Valutazione approva la Relazione sulla performance dell'anno 2016.

Allegati:

- Piano della Performance 2016
- Relazione sulla Performance dell'anno 2016 e relativo allegato "Schede di risultato della Performance individuale
- Delibera CdA del 26 ottobre 2017- Estratto punto 7 "Provvedimenti per il ciclo della Performance".

Milano 17 novembre 2017

IL PRESIDENTE
F.to Lorenzo Bordogna