



# **Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance – Anno 2021**

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12 giugno 2022

## **INDICE**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b>	<b>4</b>

## 1. Premessa

L'obiettivo della Relazione è riferire sul funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, evidenziando aspetti positivi e negativi, al fine di presentare eventuali proposte per svilupparlo e integrarlo, seguendo le linee guida dell'ANAC e le linee guida 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione.

Nella redazione del documento, il Nucleo di Valutazione (NdV) si ispira a principi di indipendenza e imparzialità e garantisce trasparenza, attendibilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Per la presente Relazione, Il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi SMVP o Sistema)<sup>1</sup>;
- il Piano integrato della Performance 2021-23 – anno 2021 (d'ora in poi PP o Piano)<sup>2</sup>;
- il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2021-23 (d'ora in poi PTPCT o Programma)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> SMVP <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

<sup>2</sup> Piano integrato della Performance <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

<sup>3</sup> Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità <https://goo.gl/5j1FqU>

## 2. Il funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione

Nel 2021 è stato adottato un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021, in applicazione dell'art.7 c.1 D.lgs. n.150/2009<sup>4</sup>, tenuto conto delle modifiche al D.lgs. 165/2001<sup>5</sup> introdotte dal D.lgs. 75/2017<sup>6</sup>, delle modifiche al D.lgs. 150/2009 introdotte dal D.lgs. 74/2017<sup>7</sup> e delle novità normative previste dal CCNL del 19 aprile 2018. Il documento tiene anche conto di quanto previsto dal punto 8 della Delibera ANAC n.177 del 19/02/2020<sup>8</sup> in merito all'integrazione tra Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche e Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, vengono recepite le indicazioni contenute nell'art.6 del Decreto del Ministero della Funzione Pubblica del 19/10/2020<sup>9</sup> in termini di adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile, introdotto dall'art. 14 della Legge 144/2015<sup>10</sup> e modificato dall'allegato 3 della Legge n.77/2020<sup>11</sup>, in seguito divenuto uno dei principali strumenti per garantire la continuità nell'erogazione dei servizi, secondo quanto previsto dall'art. 263 del Decreto legge n.34/2020<sup>12</sup>.

Secondo quanto indicato dalle nuove Linee guida ANVUR del 24 marzo 2022<sup>13</sup> si riporta quanto segue:

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	SI	
2	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	SI	L'Ateneo prevede almeno un'occasione di valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e una valutazione finale. La valutazione intermedia si svolge tra giugno e luglio, mentre la valutazione finale si svolge nel periodo tra gennaio e giugno dell'anno successivo rispetto a quello di cui si valuta la performance
3	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	SI	La performance, rispecchiando il mandato istituzionale, si articola in due livelli principali: organizzativa (intesa come "risultato che un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi") e individuale (intesa come "contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi")

<sup>4</sup> D.lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

<sup>5</sup> D.lgs. n.165/2001 <https://goo.gl/5dvWA7>

<sup>6</sup> D.lgs. n.75/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

<sup>7</sup> D.lgs. n.74/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00088/sg>

<sup>8</sup> Legge n.77/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/07/18/20G00095/sg>

<sup>9</sup> DM Funzione Pubblica 19/10/2020 <https://bit.ly/3e39feu>

<sup>10</sup> Legge n.144/2015 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/08/13/15G00138/sg>

<sup>11</sup> Legge n.77/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/07/18/20G00095/sg>

<sup>12</sup> Decreto legge n.34/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>

<sup>13</sup> Linee guida ANVUR 2022 [https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/04/Linee\\_Guida\\_NdV-2022\\_01\\_04bis.pdf](https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/04/Linee_Guida_NdV-2022_01_04bis.pdf)

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
4	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	SI	Nel SMVP viene riportata una tabella dove per ciascuna fase del processo legato alla performance sono specificati gli attori, i documenti e i tempi
5	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI	Nel SMVP sono individuati i comportamenti da valutare per le differenti posizioni ( dal Direttore generale, dirigenti, capi area, capi settori, capo ufficio e personale tecnico amministrativo senza posizioni organizzative)
6	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	SI	Per ciascuna tipologia di personale ci sono delle tabelle che indicano le percentuali attribuite alla performance organizzativa e/o alla performance individuale e/o comportamenti e alle competenze. I criteri di misurazione e valutazione hanno pesi differenti a seconda della specifica posizione organizzativa
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	NO	È riportata la descrizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target in diversi punti del sistema, sarebbe opportuno darne una descrizione più chiara e strutturata.
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	SI	La misurazione e la valutazione sono due fasi distinte e complementari. La misurazione della performance è l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto ad un obiettivo, tramite la raccolta di informazioni; la valutazione della performance è l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati, ovvero la formulazione di un giudizio complessivo sulla performance che tiene conto della misurazione e dei fattori (interni ed esterni) che hanno influito (positivamente o negativamente) sul grado di raggiungimento degli obiettivi

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
9	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>I criteri di valutazione della performance del Direttore Generale sono così composti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (50%)</li> <li>2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%)</li> <li>3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (20%)</li> </ol>	<p>In una tabella è definito il processo di misurazione e valutazione della performance del direttore generale e degli attori coinvolti: la fase di assegnazione non è definita in modo esplicito, si desume indirettamente, dovrebbe essere maggiormente evidenziata</p>
10	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>I criteri di valutazione della performance dei Dirigenti/Capi Area sono così composti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (20%) e KPI a livello di UO (25%)</li> <li>2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%)</li> <li>3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (25%)</li> </ol>	<p>In una tabella è definito il processo di misurazione e valutazione della performance del direttore generale e degli attori coinvolti: la fase di assegnazione non è definita in modo esplicito, si desume indirettamente, dovrebbe essere maggiormente evidenziata</p>
11	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>I criteri di valutazione della performance dei Responsabili di UO (Capi Settore. Responsabili Centro Servizi. Capi Ufficio EP) sono così composti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (20%) e risultato degli obiettivi del Dirigente (10%)</li> <li>2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (35%)</li> <li>3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (35%)</li> </ol>	<p>In una tabella è definito il processo di misurazione e valutazione della performance del direttore generale e degli attori coinvolti: la fase di assegnazione non è definita in modo esplicito, si desume indirettamente, dovrebbe essere maggiormente evidenziata</p>

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
12	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento X 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
13	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) obiettivi di performance X 2) piano del lavoro agile X 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare X 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione X 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	
14	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	SI	
15	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	X 1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Sì ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No	
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Sì (indicare quali) 2) No X 3) Altro (specificare)	Sono inseriti obiettivi che prevedono la realizzazione di progetti legati al PNRR ancora in fase di definizione
17	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3 X 2) Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3 3) No	

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
18	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	X 1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	FFO , TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI , ANVUR
19	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente?	Sempre	
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	In alcuni casi, ma per il maggior numero di obiettivi sono individuati indicatori relativi ad una sola dimensione	
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) Efficacia X 2) Efficienza X 3) Qualità erogata (standard di servizio) X 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) X 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder X 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) Altro (specificare)	
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Si (indicare quali) 2) No X 3) Altro (specificare)	Non direttamente, sono riportati i dati finanziari budget per missioni
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	NO	

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	NO	
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	-	
27	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	NO	
28	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Si, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	
29	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo X 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne X 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
30	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	SI	