



Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)  
dell'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione  
dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste sul  
funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni**

**Anno di riferimento 2017**

La "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (Relazione sul Sistema) per l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste (Area Science Park) è stata redatta sulla base di quanto previsto dall'art. 14, co. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), titolare delle attività di valutazione degli Enti di ricerca vigilati dal MIUR sulla base del D.L. n. 69/2013 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 98/2013).

Gli elementi che l'Agenzia chiede di trattare agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) nella Relazione sul Sistema sono i seguenti:

1. **grado di integrazione con la documentazione strategica;**
2. **modalità di definizione degli obiettivi;**
3. **modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;**
4. **monitoraggio e sistema informativo di supporto;**
5. **modalità di attribuzione dei giudizi al personale;**
6. **utilizzo dei risultati della valutazione.**

L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Area Science Park è stato revisionato alla fine dell'anno 2017 e il ciclo della performance relativo all'anno 2017 è stato presidiato dalle regole precedentemente in vigore. Si sottolinea, inoltre, che l'OIV collegiale in carica, composto dal prof. Piergiorgio Gabassi, dalla dott.ssa Martina Dal Molin e dal dott. Antonino Di Guardo, si è insediato nel luglio del 2017.

#### **1. Grado di integrazione con la documentazione strategica**

Area Science Park ha avviato un processo di consolidamento dell'integrazione del Piano della performance con gli altri documenti strategici e di bilancio, secondo quanto previsto nelle Linee Guida ANVUR, a partire dall'anno 2016. Tale processo è culminato con la previsione, nel nuovo SMVP, di un'armonizzazione tra i tempi di approvazione (novembre/dicembre) del Bilancio Preventivo e del Piano Triennale di Attività (PTA) e quelli di approvazione del Piano Integrato della Performance (gennaio). Il predetto allineamento favorirà, a partire dal ciclo della performance 2018-2020, una più efficace integrazione tra la dimensione strategica, quella finanziaria e la performance organizzativa, come auspicato dalle Linee Guida ANVUR.

Anche per il triennio 2017-2019 Area Science Park si è impegnata a redigere un unico documento contenente il Piano delle performance, il Piano per la prevenzione della corruzione e il Programma per la trasparenza e l'integrità. Il documento risponde ai principi di coerenza indicati dall'ANVUR ed è strutturato in modo da riprendere i contenuti minimi indispensabili indicati dall'Agenzia per la corretta gestione del ciclo integrato (inquadramento strategico, performance organizzativa, analisi delle aree di rischio, comunicazione e trasparenza, performance individuale). Proprio in relazione all'integrazione con la documentazione strategica e, in particolare con il PTA, si rileva una buona integrazione tra la *mission* di Area Science Park, gli obiettivi strategici, le azioni strategiche e, infine, gli obiettivi operativi.

#### **2. Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.)**

Le Linee Guida per la gestione integrata del Piano della performance degli enti di ricerca prevedono uno stretto collegamento tra il ciclo della performance e le azioni valutative promosse dall'ANVUR stesso, VQR in particolare. Tuttavia, questo elemento non è facilmente rappresentabile in Area Science Park che, fino all'anno 2015, non svolgeva direttamente attività di ricerca scientifica. Tuttavia, con la recente assunzione di ricercatori si rende indispensabile avviare un approfondimento metodologico per identificare un

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)  
dell'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste  
possibile sistema di integrazione tra performance prettamente scientifica e performance organizzativa dell'Ente.

Dunque, le linee di attività possono essere totalmente classificate come attività istituzionali e di terza missione, anche se, relativamente a quest'ultime, permangono le criticità legate alla loro comparabilità con le attività svolte da altri enti di ricerca nazionali e dalle università e, di conseguenza, il legame con le attività valutative dell'ANVUR per l'ambito specifico.

La rilevanza degli obiettivi rispetto alla *mission* di Area Science Park rimane dunque elevata, ma la loro confrontabilità con gli altri EPR risulta carente, per le caratteristiche peculiari di Area Science Park. Ne deriva che i parametri di riferimento privilegiati per la misurazione della performance rimangono pertanto quelli interni all'Ente, fatta eccezione per gli obiettivi più trasversali legati alla trasparenza, digitalizzazione, contenimento della spesa e anticorruzione.

In riferimento alle tipologie di obiettivi, si sottolinea la necessità, a partire dal prossimo ciclo della performance, di distinguere tra "obiettivi di funzionamento", più strettamente correlati alla gestione ordinaria di Area, e "obiettivi di innovazione", che devono avere un carattere tipicamente più sfidante. Si suggerisce, inoltre, di ipotizzare un'apposita codificazione per distinguere tra le due tipologie di obiettivi. Infine, è apprezzabile che, nel nuovo SMVP e, quindi, a partire dal prossimo ciclo della performance, Area Science Park abbia introdotto un nuovo livello di obiettivi, denominati "obiettivi di struttura di diretta responsabilità del servizio", che si aggiungono ai tradizionali livelli già presenti: "obiettivi operativi trasversali dell'Ente" e "obiettivi individuali dei dirigenti".

### 3. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

È noto che la costruzione di indicatori quantitativi supporta la valutazione del ciclo della performance in quanto permette un corretto monitoraggio degli andamenti dei processi e riduce il rischio di elusione dei risultati. Lo sforzo dell'Ente è proseguito nel migliorare la qualità degli indicatori e la loro chiarezza, sulla scorta dell'esperienza degli anni precedenti. In allegato al nuovo Piano della performance è quindi disponibile il piano degli obiettivi, con i relativi *outcome* e la loro traduzione in obiettivi operativi, con le relative azioni, indicatori e *target*. Gli indicatori collegati agli obiettivi operativi sono di natura sia qualitativa che quantitativa e risultano complessivamente chiari e di immediata comprensibilità, indice, dello sforzo dell'Ente di migliorare la loro stessa formulazione e misurabilità.

Un elemento suscettibile di miglioramento fa riferimento ai *target*. In prima istanza, si sottolinea la necessità di indicare il *target* raggiunto nell'anno precedente, atto a costituire base di partenza/confronto per l'anno corrente. Questo piccolo correttivo consentirebbe di cogliere in maniera più immediata il carattere sfidante del *target* da conseguire, elemento rilevante soprattutto in ottica di *accountability*. Elemento di criticità, come già sottolineato dal precedente OIV monocratico, è rappresentato dalla presenza del meccanismo dell'*overachievement* che consente la compensazione dei risultati di un obiettivo raggiunto in misura superiore al *target* con i risultati mancati o parziali di altro obiettivo. Infine, come già evidenziato dal precedente OIV, è indispensabile prevedere una ridefinizione degli obiettivi in corso d'opera, qualora il monitoraggio rendesse evidente un iniziale errore di ponderazione.

#### 4. Monitoraggio e il sistema informativo di supporto

Area Science Park svolge nell'anno di riferimento un monitoraggio intermedio, oltre a quello finale di rendicontazione. Questa modalità è in uso da diversi anni e risulta equilibrata in relazione alle dimensioni e alle caratteristiche dell'Ente. Il processo di performance è supportato da adeguati strumenti informativi e procedure con *reporting* strutturati e adeguatamente utilizzati. Le tempistiche previste sono state ampiamente rispettate.

La documentazione inerente alle attività di verifica e di monitoraggio di competenza dell'OIV risulta agli atti. Le informazioni raccolte e validate in corso d'anno sono l'esito del costante e proattivo contributo dello staff di collaboratori/collaboratrici messi a disposizione dall'Ente, altresì delle audizioni effettuate con il *management* e l'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Nello specifico, per quanto concerne l'attestazione della performance si è proceduto all'esame della documentazione relativa alla realizzazione degli obiettivi e delle correlate valutazioni.

#### 5. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Come nell'anno precedente, l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Area Science Park prevede, per i dipendenti, un'unica componente suscettibile di differenziazione nella valutazione individuale, costituita dalla valutazione dei comportamenti che, nel punteggio complessivo, pesa per il 65%. In questo ambito, la valutazione media (scala da 0,1 a 1,0) è stata di 0,7, con un minimo di 0,771 e un massimo 0,789. Nella tabella seguente sono indicate le medie per singoli servizi.

<i>servizio (*)</i>	<i>media valutazioni (scala 0,1-1)</i>
AIT	0,777
DGE	0,772
ISC	0,771
PSF	0,789
SET	0,774

Per quanto riguarda i **responsabili d'ufficio** (n. 19), due componenti della valutazione sono suscettibili di differenziazione: gli obiettivi individuali che, nella valutazione complessiva, pesano per il 10% e i comportamenti organizzativi che, nella valutazione complessiva, pesano per il 50%.

Gli obiettivi individuali sono stati pienamente raggiunti da 17 responsabili. Per i restanti 2, il *range* di conseguimento si colloca tra l'87,5% e il 90%.

Per quanto riguarda il **personale dirigenziale** (n. 4), la valutazione media dei comportamenti organizzativi operata dal direttore generale è stata di 72,77: minimo 63,95, massimo 77,23, generalmente in linea con le valutazioni dello scorso anno. La predetta valutazione dei comportamenti pesa per il 30% del punteggio. Le altre componenti rilevano: il grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali (comune a tutti), la valutazione degli obiettivi individuali (che pesano per il 15%) e la capacità di differenziare i giudizi (che pesa per il 5%).

(\*) *Legenda*

DGE = DIREZIONE GENERALE

AIT = SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E INFORMATION TECHNOLOGY

ISC = SERVIZIO INNOVAZIONE E SISTEMI COMPLESSI

PSF = SERVIZIO SISTEMA PARCO, SIS FVG E FORMAZIONE IMPRESE

SET = SERVIZIO INGEGNERIA, TECNOLOGIA E AMBIENTE

ORG = SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE



Per quanto riguarda il direttore generale, la valutazione è costituita da tre componenti: per l'85%, dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi; per il 3%, dalla capacità di differenziare i giudizi; per il 12%, dalla valutazione dei comportamenti organizzativi. Nell'anno 2017, la valutazione del direttore generale risulta così composta:

<i>componenti della valutazione</i>	<i>punteggio</i>	<i>peso</i>	<i>punteggio pesato</i>
Grado di raggiungimento degli obiettivi operativi	100	85%	85,00%
Differenziazione dei giudizi	100	3%	3,00%
Valutazione dei comportamenti organizzativi	99	12%	11,88%
<b>Valutazione complessiva</b>			<b>99,88%</b>

## 6. Utilizzo dei risultati della valutazione

In relazione all'esito della valutazione, la distribuzione premiale è avvenuta nel modo seguente:

	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
direttore generale, dirigenti (amministrativi II fascia e tecnologi)	4	1	-
non dirigenti (personale amministrativo e tecnologi)	20	104	5

Nell'anno 2017, a seguito della valutazione sono stati erogati:

- € 21.693,88, ai n. 2 dirigenti amministrativi in servizio nel 2017, a titolo di indennità di risultato (parte variabile della retribuzione);
- € 134.228,95 al personale dei livelli dal IV al VIII, a titolo di produttività collettiva e individuale, comprensivi dei residui non utilizzati per gli altri istituti previsti dall'art. 43 del CCNL 1994-1997.

Inoltre, a tutto il personale in servizio (esclusi n. 2 dirigenti amministrativi e inclusi n. 2 dirigenti tecnologi) e, sempre sulla base dei risultati della performance, sono stati anche distribuiti ulteriori € 57.843, a titolo di fondo incentivante ex art. 19 del CCNL 2002-2005.

In chiusura della presente Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2017, si ritiene opportuno riportare di seguito il Parere espresso dal medesimo organo in data 13 dicembre 2017, in merito alle "Proposte di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

*"L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) esprime, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, parere favorevole in merito al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, evidenziando, quali punti di forza del sistema, la completezza e la correttezza delle procedure adottate. In particolare, l'OIV suggerisce alcune modifiche:*

- 1) *per quanto riguarda l'area relativa alla capacità di differenziazione dei giudizi, di cui al punto 4.3 del documento, non è più oggetto di valutazione, poiché è già ricompresa nel meccanismo di calcolo degli indici di varianza dei giudizi espressi; si suggerisce inoltre di valutare gli effetti della modifica alla fine del prossimo ciclo di valutazione;*

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)  
dell'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

- 2) *per quanto concerne i criteri di valutazione relativi al conseguimento di obiettivi di tipo qualitativo, si suggerisce che venga adottata una scala a 7 punti, in luogo di quella a 11 finora prevista;*
- 3) *poiché la rendicontazione sociale non viene più effettuata (bilancio sociale), si suggerisce di intraprendere iniziative atte a favorire una maggiore conoscenza dell'Ente da parte degli stakeholder e del territorio, anche mediante la conduzione di indagini di customer stasfaction, i cui risultati siano adeguatamente pubblicizzati;*
- 4) *si suggerisce una categorizzazione degli obiettivi, da distinguere tra "sfidanti" e di "ordinaria" amministrazione (cd. obiettivi di manutenzione), prevedendo eventualmente un diverso peso sotto il profilo premiale;*
- 5) *per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, l'OIV rileva che la valutazione dei comportamenti organizzativi, che incide sul 10% del totale, risulta sbilanciata, anche confrontata con quanto previsto dai sistemi di altre amministrazioni. In particolare, la valutazione dei risultati, ponderati complessivamente al 90%, non permette di evidenziare le modalità attraverso le quali sono stati raggiunti. I comportamenti organizzativi individuali, messi in atto per il raggiungimento degli obiettivi di risultato, non risultano focalizzati, a vantaggio del prodotto finale che viene conseguito con l'impegno dell'intera struttura."*

Trieste, 26 luglio 2018

Il presidente OIV

Prof. Piergiorgio Gabassi

