



Estratto Punto n. 3 del Verbale del Nucleo di Valutazione del 15 marzo 2019

Il giorno 15 marzo 2019, presso la 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. Approvazione del verbale della seduta del 15.02.2019
3. Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019
4. Audizioni dei Corsi di Studio e dei Dipartimenti
5. Ruolo del Nucleo e del PQA nel sistema di AQ
6. Accreditamento dei corsi di dottorato
7. Verifica della congruità dei curricula dei professori a contratto con incarico affidato in modalità diretta
8. Varie ed eventuali

Partecipano alla riunione il Prof. Fabrizio Berra (Presidente), il Prof. Vito Michele Abrusci, il Prof. Federico Ambrogi, il Prof. Alberto Baccini, la Dott.ssa Paola Carlucci, la Dott.ssa Luisa Antonella De Paola, il Sig. Marco Loria, il Dott. Marco Tomasi e la Prof.ssa Daniela Vandone.

Sono presenti i componenti dell'Ufficio pianificazione organizzazione e valutazione, i dott. Paola Galimberti (Responsabile), Matteo Benigni, Daniela Bagnati, i tirocinanti Andrea Castiglioni e Diego Domenis e, per la trattazione dello specifico punto all'ordine del giorno, la dott.ssa Paola Branchi.

La riunione ha inizio alle ore 11:30.

.....
...*Omissis*...

3. Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019

Il Nucleo di Valutazione, a valle delle successive interazioni avvenute con l'Amministrazione, valida, ai fini della sua adozione secondo quanto indicato nel DLgs 74/2017, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - anno 2019 che recepisce molte delle indicazioni suggerite dal Nucleo stesso e prefigura un percorso di sviluppo per il futuro sul tema della gestione del ciclo della performance.

Il documento viene analizzato in via preventiva rispetto alla adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano Integrato 2019-2021 che sarà portato in approvazione agli Organi entro il mese di aprile e successivamente alla validazione vincolante da parte del Nucleo di Valutazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che delinea il modello e la struttura con cui dovranno coerente essere predisposti i contenuti del piano integrato 2019-2021.

Il ritardo nella approvazione del Piano integrato 2019-2021 rispetto alle prescrizioni normative, opportunamente comunicato, è giustificato in relazione alla nomina della nuova Governance politica nel mese di ottobre 2018 e del nuovo Direttore Generale facente funzioni a partire dal gennaio 2019.

Il Nucleo raccomanda che in futuro l'Ateneo si attenga alle tempistiche indicate dalla normativa.

Il documento in oggetto descrive compiutamente e sinteticamente il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance proposto per il 2019, evidenzia le principali criticità da affrontare, e recepisce le indicazioni fornite dal Nucleo stesso relativamente:

- alla necessità di mantenere una semantica coerente all'interno del documento;
- alla opportunità che il documento espliciti con chiarezza i ruoli delle diverse componenti che partecipano al ciclo della performance (Cda, Rettore, OIV, Direttore Generale, Dirigenti e il diverso personale dell'Amministrazione);
- alla opportunità di definire con chiarezza le azioni previste per il 2019 e gli ambiti di sviluppo per il futuro;
- alla necessità di prevedere un monitoraggio formale degli obiettivi assegnati almeno infra-annuale, la cui modalità di attuazione ed il cui esito devono essere condivisi con il Nucleo, al fine di reindirizzare l'azione organizzativa;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- all'importanza di conferire l'opportuno valore, in termini di peso delle diverse dimensioni nel determinare la performance individuale e di contenuti degli obiettivi proposti, alla performance organizzativa ai diversi livelli (Ateneo e strutture);
- all'opportunità che la performance di Ateneo sia fortemente correlata ad obiettivi di outcome (impatto sulla collettività) e alle strategie della Governance politica;
- alla opportunità di utilizzare una unica procedura di valutazione (attualmente differente per personale dirigente ed EP) all'interno della quale il modello preveda pesi e articolazioni differenti a seconda delle diverse responsabilità, ma che si basi su logiche e strumenti di supporto omogenei.

Il Nucleo rileva la necessità che l'Ateneo affronti, con un percorso graduale e chiaramente delineato nel tempo, un processo evolutivo finalizzato a consolidare un sistema di valutazione che appare nella forma attuale avviato ma non completamente implementato, in particolare affrontando le seguenti criticità (in parte già rilevate dalla stessa Amministrazione):

- L'attuale sistema di misura e valutazione della performance è esteso solamente alle strutture dell'Amministrazione centrale in termini di rilevazione della performance organizzativa, e alle figure dirigenziali e al personale EP responsabile di struttura in termini di valutazione della performance individuale: al momento sono coinvolte nel processo di valutazione un numero esiguo di strutture (tra le quali mancano parti integranti dell'Ateneo quali le strutture dipartimentali) e di persone (circa una ventina). Sicuramente questo è l'elemento di maggiore delicatezza dello stato del sistema che richiede, ai fini di una estensione, un approccio graduale pianificato e accompagnato da una attenta attività di formazione e di sensibilizzazione culturale per il personale che dovrà essere coinvolto in qualità di soggetto valutato e/o valutatore. Prerequisito per una adeguata estensione all'interno dell'organizzazione è la presenza di un modello professionale che espliciti le aspettative attese dai diversi ruoli in termini di competenze attese e comportamenti organizzativi agiti all'interno dell'organizzazione e che comprenda anche le strutture dipartimentali ed il personale ad esso afferente.
- L'impegno che richiede una simile evoluzione potrà effettivamente portare a reali benefici organizzativi se accompagnato da una riflessione sul modello attuale, che a partire dai ruoli apicali preveda, sia in relazione ai pesi assegnati alle diverse dimensioni della performance, sia in relazione ai contenuti, la definizione di obiettivi realmente sfidanti in termini di impatto per la collettività esterna e di efficacia dell'azione organizzativa.
- L'utilizzo, in futuro, di un opportuno sistema informativo per la gestione del ciclo della performance che possa supportare l'estensione del sistema di pianificazione e valutazione in modo diffuso per strutture e persone.
- L'ascolto dei principali stakeholder, a partire dagli studenti, quale elemento qualificante della valutazione della performance organizzativa (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017): attualmente il sistema di valutazione non tiene conto né di eventuali giudizi di soddisfazione sui servizi ricevuti, rilevabili mediante somministrazione di questionari di soddisfazione, né di diversi feedback forniti dagli utenti. In tal senso il Nucleo apprezza che sia in corso di somministrazione il questionario di soddisfazione sui servizi che potrà in futuro fornire utili elementi a tal fine.
- L'utilizzo di sistema di misura degli obiettivi che utilizzi una scala quantitativa i cui diversi livelli di raggiungimento prevedano l'esplicitazione dei diversi target associati.
- La focalizzazione e l'esplicitazione, anche grazie all'utilizzo degli strumenti di contabilità analitica e di controllo di gestione, delle risorse necessarie ed assegnate per la realizzazione degli obiettivi.

Con queste raccomandazioni, il Nucleo valida il documento in oggetto, apprezzando l'importante lavoro realizzato dal personale dell'Ateneo.

Redatto, letto e approvato seduta stante.

...*Omissis*...

Esauriti i punti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa la riunione alle ore 16:00.

Milano, 15.03.2019

IL PRESIDENTE
(Prof. Fabrizio Berra)
F.to Fabrizio Berra