

Torino, 30 settembre 2013

Prot. N. 28458

*Al Magnifico Rettore
Prof. Ezio Pelizzetti*

*Al Direttore Generale
Dott.ssa Loredana Segreto*

*e p.c. all'ANVUR – Agenzia Nazionale
di Valutazione del sistema Universitario
e della Ricerca*

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

Il Nucleo di valutazione dell'Università degli studi di Torino, per procedere alla validazione della relazione sulla performance ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c, del decreto 150/2009, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 giugno 2013 e trasmessa al Nucleo il 16 luglio 2013, ha analizzato i seguenti documenti elaborati dall'amministrazione:

- piano della performance 2012-2014;
- relazione sulla performance 2012.

Il Nucleo si è confrontato con l'amministrazione tramite diversi incontri che si sono svolti prima della trasmissione della relazione sulla performance, di cui si è dato riscontro nei verbali delle sedute del Nucleo. Ha svolto il monitoraggio sul ciclo concluso utilizzando gli strumenti predisposti dalla Civit riportati e illustrati nella Relazione 2013 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'attività di validazione è stata svolta seguendo le linee guida dettate dalla Civit nella delibera n. 6/2012 attraverso un attento esame dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione e valutando i seguenti aspetti:

- conformità alle disposizioni del decreto 150/2009;
- attendibilità dei contenuti;
- comprensibilità della relazione.

L'analisi

A seguito della verifica di **conformità** si osserva che è stato superato l'aspetto critico rilevato l'anno precedente riguardante l'assenza di descrizione del processo di redazione, mentre si riscontra ancora che:

- non è stata data sufficiente evidenza delle criticità che emergono dall'analisi delle performance,
- non sono stati puntualmente individuati, in una sezione dedicata ai punti di forza e debolezza del ciclo di gestione della performance, i percorsi di miglioramento intrapresi dall'amministrazione e le azioni di miglioramento che intende avviare per i cicli successivi,
- le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e individuali permangono troppo sintetiche,
- le valutazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e individuali sono troppo alte e troppo poco differenziate, e di conseguenza non consentono margini di miglioramento,
- è assente il rendiconto dei risultati del Direttore Generale. Anche se il Nucleo ha richiesto e ricevuto un rendiconto, formalmente esso deve comunque essere integrato nella relazione,
- la valutazione dei servizi, tramite la programmazione e la misurazione a consuntivo di standard di qualità collegati alle carte dei servizi, a cui connettere le valutazioni delle strutture e del personale, è assente. La sezione contiene unicamente una misurazione in benchmarking della qualità dei macro servizi nell'ambito dell'esercizio di misurazione della qualità dei servizi universitari Good Practice,
- manca l'integrazione tra ciclo del bilancio e ciclo della performance, in particolare non vi è traccia di un collegamento almeno tra obiettivi e risorse finanziarie dedicate.

Si osserva inoltre che:

- la relazione contiene solo pochissimi elementi a riguardo della valutazione della performance nelle strutture periferiche,
- non si rileva alcun utilizzo dei risultati per un riesame del processo decisionale complessivo.

Per quanto riguarda l'**attendibilità** si apprezza l'individuazione costante e puntuale delle fonti utile a verificare la correttezza del dato esposto. Con riferimento alle carenze informative riscontrate lo scorso anno relative al raggiungimento degli obiettivi, si apprezza lo sforzo di supportare con evidenze oggettive e fonti di riferimento l'esposizione dei risultati raggiunti, ma si rileva che:

- non sono chiari i motivi della scelta degli obiettivi strategici e degli indicatori di impatto,
- gli indicatori per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi non sono descritti nel caso degli obiettivi gestionali e individuali, ,
- manca l'individuazione di target espliciti di riferimento,
- i sistemi informativi di supporto al ciclo della performance sono carenti.

Sul fronte della **comprensibilità** si valuta positivamente l'uso di un linguaggio per lo più fruibile anche dai non addetti ai lavori, ma si ritiene che per favorire il controllo da parte degli stakeholder sia necessario curare maggiormente l'aspetto comunicativo e la trasparenza del documento sottolineando le informazioni essenziali e pregnanti per il decisore (ad esempio con l'inserimento di grafici e diagrammi immediatamente rappresentativi e di commenti a tutte le tabelle esposte).

Relativamente ai risultati organizzativi raggiunti a consuntivo, di cui si dà evidenza nella Relazione sulla performance, il Nucleo apprezza il lavoro svolto dall'amministrazione in un contesto oggettivamente difficile (l'impianto del documento analizzato discende da linee strategiche non aggiornate e non specifiche per l'ateneo di Torino; manca un adeguato sistema informativo di supporto alla misurazione dei risultati e al controllo della gestione; le risorse in termini di personale dedicato al ciclo della performance sono troppo limitate; l'amministrazione è stata impegnata durante l'anno in esame in una profonda ridefinizione dell'assetto istituzionale) ma ritiene di dover esprimere in questa sede una serie di raccomandazioni rivolte ai decisori politici e amministrativi dell'ateneo.

Raccomandazioni

Le principali criticità che emergono dalla lettura della relazione sulla performance riguardano la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target; la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; il mancato collegamento tra ciclo di bilancio e programmazione degli obiettivi.

Pertanto nell'ottica di miglioramento del ciclo di gestione della performance il Nucleo suggerisce che:

- nel processo di definizione degli obiettivi ci sia innanzitutto un aggiornamento degli obiettivi strategici in modo che rispondano alle specificità dell'ateneo di Torino. Inoltre la scelta degli indicatori di impatto deve essere appropriata agli obiettivi strategici specifici dell'Ateneo;
- la conseguente programmazione dell'azione gestionale tenga conto dei bisogni della collettività attraverso una esplicita consultazione degli stakeholders propedeutica all'avvio del ciclo, delle risorse e degli strumenti disponibili, individuando per ciascun obiettivo risultati attesi di quantità e qualità, sfidanti e concreti;
- nel processo di valutazione dei risultati ci sia maggiore attenzione ai criteri di scelta e all'oggettività degli indicatori sia dei risultati raggiunti che di quelli attesi e alla trasparenza, avviando un monitoraggio in corso d'anno sullo stato di avanzamento delle attività programmate;
- si riveda il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance nella parte relativa alla performance individuale, in modo che integri il modello di valutazione del Direttore Generale recentemente licenziato dal Nucleo, preveda un modello per la valutazione del personale di categoria D, C e B tenendo conto dei limiti del vigente contratto integrativo, che parallelamente si invita ad adeguare, e adegui il sistema di valutazione dei dirigenti e degli EP a quello del DG. Per i dirigenti è requisito fondamentale rivedere l'analisi delle posizioni differenziando opportunamente;
- si metta in atto una maggiore connessione tra gli obiettivi dei dirigenti e il relativo budget e personale messo a disposizione per il loro raggiungimento predisponendo a tal fine il sistema informativo di prossima gestione della contabilità economica e del nuovo modello di budget;
- si potenzino gli strumenti di analisi della performance a partire dal riconoscere l'importanza strategica della diffusione della cultura della qualità e del dato, sviluppando e facendo crescere la costruzione di un sistema informativo di supporto al controllo direzionale in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale;
- si traducano almeno a livello sperimentale i risultati dell'applicazione delle Carte dei servizi e del progetto Good Practice in obiettivi gestionali e target;
- si realizzi una prima indagine sul benessere organizzativo utilizzandone i risultati;

Nucleo di Valutazione

- si potenzi la struttura tecnica dedicata all'attuazione del ciclo della performance nel numero di persone adeguato e individuando figure con le competenze necessarie;
- infine, la Relazione della Performance sia effettivamente usata come base di riferimento per il processo decisionale del vertice politico-amministrativo.

La validazione

Tutto ciò premesso il Nucleo, confidando che le considerazioni sopra esposte siano recepite, valida la relazione sulla performance 2012 di cui ha verificato la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Data 30 settembre 2013

Firmato

Andrea Schubert (Presidente)

Dario A. Ghigo (Vicepresidente)

Mario Bolognani

Paola Galimberti

Leonardo Liuni

Matteo Turri