



Prot. n. 40143
Anno 2016 tit. II cl. 13 fasc. 1

Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale

e, p.c.,
All'ANVUR
Piazza Kennedy, 20
00144 Roma

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015

Premesso che il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera r) della Legge 240/2010, svolge le funzioni richiamate nell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e, in particolare, quella di cui al comma 4, lettera c) del predetto articolo (validazione della Relazione sulla performance), il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Trieste ha preso in esame la *Relazione sulla Performance - anno 2015*, inviata con comunicazione del Magnifico Rettore datata 6 ottobre 2016 (prot. n. 30088/2016).

La Relazione sulla Performance dell'anno 2015 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 24 giugno 2016 odg 3-D). Nella seduta del 30 settembre 2016 odg 6-B), il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'integrazione alla Relazione sulla performance anno 2015, comprendente la performance individuale 2015, con la relativa valutazione, e la relazione dell'attività svolta dal Direttore Generale nell'anno 2015.

Ai fini della validazione da parte del Nucleo di Valutazione, è pervenuta dagli Uffici di competenza la seguente documentazione:

- 1) nota accompagnatoria del Direttore generale;
- 2) Relazione sulla performance anno 2015 (delibera CdA 24 giugno 2016);
- 3) Integrazione alla Relazione - parte relativa alla valutazione della Performance individuale (delibera CdA 30 settembre 2016).

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato la documentazione presentata nelle riunioni del 19 ottobre e 11 novembre 2016. In quest'ultima riunione, il Nucleo ha espresso parere favorevole alla validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2015, approvando il seguente documento, che contiene altresì osservazioni e indicazioni per il miglioramento della Relazione in prospettiva futura.

«Il presente documento si attiene alle Linee Guida ANVUR (maggio 2015)

11. Indirizzo delle attività di valutazione di nuclei nella funzione di OIV

"E' richiesto ai Nuclei di Valutazione di constatare, con spirito costruttivo:

- che tutte le strutture organizzative dell'Ateneo (sia di natura accademica che tecnico-amministrativa) siano coinvolte, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi;



- che l'Ateneo metta effettivamente a disposizione un ufficio di supporto adeguato alle loro esigenze per l'espletamento della funzione di OIV (la struttura tecnica permanente prevista dal D.Lgs.150/2009, art.14 comma 9), che sia composto da un team di persone afferenti a diverse funzioni (ufficio del personale, bilancio, controllo di gestione, formazione) e che agisca da motore operativo per la gestione del ciclo della performance;
- che il Piano Integrato riceva adeguata attenzione presso gli organi di governo dell'Ateneo;
- che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) proponga una metodologia conformagli indirizzi espressi nelle presenti Linee Guida;
- che il Piano Integrato sia redatto a norma di legge, in linea con le presenti Linee Guida e col Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nei tempi indicati;
- che il Piano Integrato sia basato su informazioni riscontrabili;
- che gli indicatori riportati nella Relazione corrispondano allo stato effettivo delle informazioni".

Il Nucleo di Valutazione ha preso visione della documentazione presentata dagli Organi dell'Ateneo.

Una prima analisi dettagliata è stata fatta dal gruppo di lavoro sulla valutazione della performance che ha relazionato al Nucleo di Valutazione (NUV). Dopo ampia discussione, il NUV

- conferma che tutte le strutture dell'Ateneo sono state coinvolte in attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi;
- ritiene che l'ufficio di supporto all'OIV sia adeguato e composto da un team che include diverse funzioni organizzative. Il motore operativo della gestione del ciclo della performance è direttamente in capo alla Direzione Generale;
- nota che il Piano Integrato
 - o riceve adeguata attenzione presso gli organi di governo dell'Ateneo;
 - o è redatto a norma di Legge;
 - o è basato su informazioni riscontrabili e include la definizione di obiettivi e indicatori che, a loro volta, sono ripresi nella Relazione sulla Performance per rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e organizzativi.

Rispetto al SMVP e al collegamento tra questo e il Piano Integrato, il NUV osserva che:

1. le azioni intraprese per la formulazione del Piano Integrato e – soprattutto – per la realizzazione degli obiettivi in modo integrato hanno permesso all'Ateneo di migliorare la propria gestione del ciclo della performance;
2. nel 2015, pur considerando un processo importante di ri-organizzazione delle strutture amministrative, l'Ateneo ha affiancato per la prima volta la valutazione delle strutture (obiettivi) e delle persone (obiettivi e comportamenti), con un processo di informazione, formazione e monitoraggio dell'esercizio che ha dato risultati incoraggianti;



3. così come previsto dal SMVP, l'Ateneo ha realizzato un monitoraggio di medio termine a ottobre, rimodulando i target prefissati per alcuni degli obiettivi;

4. in linea generale, gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti per un valore pari o superiore all'1 (pieno raggiungimento o superamento del target prefissato) nel 93% dei casi.

Conseguentemente ai quattro punti sopra citati, il Nucleo di Valutazione raccomanda che – per il futuro – siano assicurati alcuni correttivi:

1. in fase di programmazione degli obiettivi, è opportuno individuare quelli obiettivi che, per una particolare dimensione innovativa o sperimentale, potrebbero essere oggetto di ri-calendarizzazione/ridimensionamento/rimodulazione;

2. in fase di programmazione degli obiettivi e dei relativi target, è opportuno individuare (i) il peso dell'obiettivo per la struttura e (ii) obiettivi e target graduati che permettano più facilmente di monitorare e verificare il grado di realizzazione;

3. la relazione sulla performance, nel descrivere quanto fatto nel corso dell'anno precedente, deve includere anche le informazioni relative all'esito del monitoraggio di medio termine ed esplicitare eventuali modifiche dei target. Conseguentemente, la valutazione finale del grado di raggiungimento di un obiettivo, deve tener conto di un'eventuale rimodulazione;

4. il SMVP, nel prevedere "opportune correzioni" a seguito di monitoraggio dovrebbe meglio distinguere tra la riprogrammazione delle attività previste per la realizzazione del target prefissato (ad es. aumento delle risorse messe a disposizione per realizzare quanto previsto) e la modifica del target (ad es. revisione dell'obiettivo finale perché diventato irrealizzabile a causa di fattori imprevedibili in sede di programmazione);

5. così come raccomandato dal NUV precedente, gli obiettivi previsti a inizio anno dovrebbero essere adeguatamente bilanciati come livello di difficoltà. Un grado di realizzazione superiore al 100% in un numero importante di obiettivi è da considerarsi come segnale della definizione di obiettivi troppo poco sfidanti.

Considerando la difficoltà insita nel realizzare quanto raccomandato al punto 2, si suggerisce all'Ateneo di rivedere la scala di giudizio applicata per il SMVP in modo da chiarire il significato dei vari punteggi e diversificare la valutazione tra l'attuale 0,6 e lo 0.

Pur richiamando con forza le raccomandazioni sopra riportate, il NUV esprime il proprio parere positivo alla relazione e alla valutazione del Direttore Generale.

Si riportano in allegato alcune osservazioni specifiche relative a singoli paragrafi dei testi presentati.

Considerazioni generali sui documenti:



- Il NUV conferma l'apprezzamento allo sforzo fatto di definire, a cascata, obiettivi strategici, obiettivi operativi e indicatori di risultato. E' anche apprezzato il supporto agli sforzi di collegamento con il riferimento finanziario e alla definizione di indicatori di risultato più quantitativi che qualitativi;
- Il NUV esprime il suo apprezzamento per la presentazione relativa alla gestione del personale e alle relazioni sindacali, suggerendo peraltro di riportare le informazioni in modo più schematico;
- l'integrazione delle attività quotidiane nel ciclo della performance e nella realizzazione degli obiettivi appare essere maggiore di quanto il rapporto non suggerisca.

Sezione 2 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni"

2.1 – Contesto esterno di riferimento

- a. il NUV esprime il suo apprezzamento per l'analisi della situazione di contesto, anche attraverso l'utilizzo di indicatori, e per i diversi livelli di analisi (passato/futuro e Università/città/FVG/Europa)
- b. il NUV esprime apprezzamento per i riferimenti alla Smart Specialization Strategy e per le Strategie di sviluppo regionale, ritenendo che tale aspetto debba trovare continuità nel ciclo della performance;
- c. il NUV ritiene sia necessario distinguere in modo più chiaro tra analisi strategica (v. punti a e b) e quella degli strumenti a disposizione (v. costo standard o Linee Guida ANVUR). Ritiene inoltre che la parte relativa agli strumenti, già noti agli addetti ai lavori e meno di interesse per un lettore "laico", possa essere sintetizzata.

2.2 – L'amministrazione:

- a. i dati numerici relativi a personale, risorse finanziarie e offerta di servizi dovrebbero essere presentati e commentati brevemente, e confrontati con quelli dell'anno precedente.
- b. il NUV ritiene che la parte relativa al benessere organizzativo possa essere arricchita dalle conclusioni principali del rapporto citato, eventualmente riducendo i paragrafi dedicati agli aspetti procedurali.

2.3 – I risultati raggiunti:

- a. il NUV ritiene sia da evitare di aprire il paragrafo sui risultati rimandando a un documento terzo che non viene messo a disposizione del lettore;
- b. la sezione sui risultati non permette di cogliere se i numeri riportati sono segno o meno di un buon andamento delle attività di didattica e di ricerca (inclusa la terza missione); manca infatti una parte di commento e/o confronto con l'anno precedente. Il lavoro svolto è presentato chiaramente e con completezza ma i risultati ottenuti non vengono adeguatamente valorizzati;
- c. i "risultati raggiunti" sono presentati in diverse sezioni, sarebbe auspicabile un'organizzazione del rapporto nella quale si possa comprendere immediatamente il collegamento tra ambito valutato e risultati-raggiunti.



2.4 – Le criticità e opportunità:

- a. Il NUV ritiene possa essere utile distinguere i fattori critici tra endogeni ed esogeni;

Sezione 3 “Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”

3.3 Obiettivi e piani operativi

- a. anche in questo caso il NUV ritiene che sia necessario distinguere la parte relativa alle attività nei diversi ambiti da quella sul risultato;

Sezione 4 “Risorse, efficienza ed economicità”

- a. Il NUV ritiene che questa sezione sia approfondita, chiara e interessante.
b. suggerisce di inserire un collegamento esplicito con la sezione 2.1;

Integrazione: la valutazione della prestazione lavorativa del personale dirigenziale e tecnico amministrativo

Il NUV esprime le seguenti osservazioni relativamente a questa parte della relazione

1. nella relazione viene posta molta enfasi su 3 iniziative di miglioramento per le quali è chiesto un finanziamento della regione FVG. Tali obiettivi organizzativi pesano anche sulla valutazione individuale. Non si trovano però dettagli esplicativi su questi obiettivi nella relazione 2015 mentre se ne trovano alcuni riferimenti nell'integrazione. (v. pag. 3 per l'elenco).»

Su suggerimento del Nucleo, a partire dal 2017, il Piano integrato sarà sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio e, successivamente, la fase di assestamento degli obiettivi operativi sarà sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione con un mese di anticipo, vale a dire nel mese di settembre (anziché nel mese di ottobre, come avvenuto negli anni 2015 e 2016). In tal modo, il Nucleo di Valutazione potrà essere adeguatamente informato e sentito *in itinere*, per poter fornire all'Amministrazione utili indicazioni.

Trieste, 5 DICEMBRE 2016

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Stefano FANTONI