



Università di Pisa
Nucleo di valutazione di Ateneo

Validazione Relazione sulla Performance 2016

Il Nucleo di Valutazione (NdV), nella sua veste di OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009, ha preso visione della Relazione preparata dalla Direzione Generale ed approvata dal C.d.A. in data 21/7/2017 (delib. 237/2016), relativa al ciclo della performance 2016.

La struttura del report, analoga a quella dell'anno precedente è adeguata a dare un quadro sostanzialmente completo delle attività correlate al ciclo di gestione 2016, sia operative, per il raggiungimento degli obiettivi pianificati, che di coordinamento e monitoraggio.

Le evidenze oggettive, citate nella Relazione sulla Performance 2016, derivanti dalle rendicontazioni dei singoli obiettivi 2016, sono agli atti della Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione Istituzionale; più precisamente sono digitalmente registrate nell'applicativo web MOBi.

Rispetto al report 2015 la differenza consiste nel fatto che la relazione in oggetto fornisce anche evidenza dei risultati dell'attuazione per il 2016 del primo Piano Integrato (2016/18) dell'Università di Pisa (performance, anticorruzione e trasparenza).

Parti 1° e 2° della Relazione

Esse riguardano il contesto operativo generale e la performance gestionale, cioè il raggiungimento degli obiettivi operativi d'esercizio in senso stretto; anche per il 2016 tali dati sono stati preceduti, ed utilmente integrati, da una sintetica analisi di contesto, accompagnata da un'ulteriore quadro di riepilogo, fatto sulla base della Relazione presentata da ogni Area Dirigenziale in occasione del Bilancio consuntivo unico (relazioni poi confluite integralmente nella Relazione generale sulla Gestione dell'Ateneo).

Se da un lato tale integrazione permette una migliore rappresentazione della performance dell'anno (v. validazione 2015) rispetto ad una rendicontazione legata ai soli obiettivi operativi formalizzati su MOBi, il NdV deve sottolineare ancora una volta come l'auspicato coordinamento tra reportistica di performance e di bilancio sia ancora allo stato iniziale.

Il NDV nota poi che il coinvolgimento di Dipartimenti, Centri e Sistemi appare ancora migliorabile; per il 2016 sono comunque da considerare le oggettive difficoltà, derivanti dal quasi completo avvicendamento nella titolarità delle cariche direzionali di queste strutture nella seconda parte dell'anno.

Gli obiettivi strategici continuano ad essere presenti in numero elevato (36), accompagnati da oltre 90 OPN, obiettivi operativi ad essi strettamente collegati (su di un totale di 210). Sia per i primi che per i secondi si nota una significativa variabilità di formulazione; valga ad esempio la lettera puntuale dello strategico 462 (Costituzione di un Centro Interuniversitario di documentazione storica in area economica), che meglio si adatterebbe ad un obiettivo operativo, a fronte dell'obiettivo operativo 3453 (Azioni volte ad incrementare il numero di studenti internazionali iscritti ai corsi in lingua inglese dell'Ateneo), con denomi-

nazione che sostanzialmente parafrasa lo strategico di riferimento (Potenziamento del numero degli studenti internazionali iscritti ai corsi in lingua inglese offerti dall'Università di Pisa). Il Nucleo non vuole certamente fare una battaglia "nominalistica", viceversa prende spunto da queste considerazioni per invitare l'Ateneo ad una sempre più trasparente enunciazione di politiche/indirizzi generali, vs obiettivi strategici ed operativi, identificando per la coppia di questi ultimi indicatori dedicati (una tabella con la % di raggiungimento anche per gli obiettivi strategici sarebbe interessante) e differenziandone per quanto possibile il peso, anche attraverso uno sforzo di allocazione chiara di risorse, magari in comparazione con quanto impegnato per l'ordinaria gestione. Un aumento del "peso specifico medio" degli obiettivi operativi, in termini di personale interessato e trasversalità tra strutture, permetterebbe di ridurre significativamente l'attuale alto numero, favorendo – tra l'altro – l'emergere di obiettivi "di struttura" utili per definire la performance annuale a quel livello, e di natura organizzativa più generale. Altra questione da trattare negli aggiornamenti del SMVP prossimi è quella inerente la definizione di linee guida di Ateneo, per la pianificazione di obiettivi con significativa interazione docenti-personale tecnico amministrativo, specialmente all'interno delle strutture dipartimentali.

La già auspicata migliore indicazione delle risorse disponibili per ogni obiettivo operativo permetterebbe poi l'aggiunta di indicatori di efficienza a quelli di efficacia, normalmente utilizzati. Per questi ultimi si raccomanda, per quanto possibile, una caratterizzazione numerica (per il 2016 tale condizione è verificata in circa la metà degli obiettivi, seppur con diversi gradi di accuratezza).

La struttura della pianificazione degli obiettivi, in linea con il 2015, risulta migliore per gli OPN (target e indicatori), mentre presenta maggiori criticità per le altre tipologie di obiettivi.

Tanto premesso, il NdV ribadisce che l'inserimento nel SMVP di un modello di autovalutazione della performance organizzativa generale, attualmente non implementato formalmente, renderebbe più oggettivo e trasparente il lavoro dell'Organo, a partire dalla proposta di valutazione del Direttore Generale, il cui ruolo sarebbe maggiormente caratterizzato rispetto a quello degli altri dirigenti (al momento sia l'uno che gli altri assumono nel sistema l'equivalente ruolo di "dirigente di riferimento" di un gruppo di obiettivi operativi).

Il momento appare particolarmente adatto, anche in relazione alla necessità di verifica dell'efficacia della riorganizzazione gestionale appena completata.

L'estensione al personale, sia amministrativo che tecnico, della partecipazione in almeno un obiettivo operativo, di qualsiasi tipologia (OPN, OPC od OPA) raggiunge nel 2016 il 95%; tale dato complessivo è sicuramente positivo, ma il NdV deve nondimeno notare che stratificando l'impatto, permangono difficoltà nel coinvolgimento del personale tecnico (area medica in particolare) e di quello di categoria B.

Tanto premesso, la questione che maggiormente preme al NdV è sottolineare la necessità che l'Ateneo faccia tutto il possibile affinché la partecipazione ad obiettivi non si riduca – per una ampia fetta del personale - ad una registrazione formale ed obbligatoria, ma abbia la corrispondenza il più diretta possibile con professionalità posseduta ed attività normalmente svolte.

Parti 2° e 3° della Relazione

Esse riguardano anticorruzione e trasparenza; una trasparente azione amministrativa rappresenta misura di prevenzione primaria essa stessa. In questa linea, l'elemento nuovo è collegato al nocciolo di discontinuità del primo Piano integrato UNIPI rispetto ai precedenti, rappresentato dalla innovativa coniugazione tra due prospettive: quella operativo-gestionale e quella anticorruptiva (e di trasparenza), cercando il modo migliore di inserire la seconda nella prima, come elemento qualitativo di primaria importanza delle attività istituzionali dell'Ateneo. Altra innovazione - di assoluta importanza - è stata l'introduzione nell'ordinamento (D.lgs 97/2016 di modifica al D.lgs 33/2013 e alla L. 190/2012) dell'istituto dell'accesso

civico generalizzato. L'inizio dell'attuazione di tale normativa, unita alla urgente manutenzione/aggiornamento delle pagine del sito UNIFI, sez. "Amministrazione trasparente", sono state un aspetto sostanzioso delle attività 2016.

Un importante passaggio del Piano, dichiarava che la propria scelta programmatica aveva lo scopo di "fornire una prima struttura concettuale, ma anche metodologica ed operativa, che renda concretamente perseguibili gli obiettivi programmati in tema di promozione della legalità e della trasparenza in una connessione stretta con la programmazione della performance". Quindi, con il profilo pluriennale del Piano, ci si è mossi nella direzione della definizione e successiva attivazione di un modello di Ateneo per la gestione del rischio corruttivo¹, le cui basi - anche il NdV ritiene - poggino *in primis* sulla necessaria formazione del personale, riguardo peraltro a tematiche di significativa delicatezza e complessità. Il processo appare essere alle fasi iniziali.

La coniugazione annuale ha invece richiesto ai responsabili di obiettivo d'individuare (per il 2016 in maniera opzionale) quelli che potevano già nei fatti integrare una o più misure di contrasto ai fenomeni corruttivi; ciò si è verificato in circa il 15% dei casi. Entrambe le operazioni (formazione del personale ed integrazione delle misure anticorruzione negli obiettivi operativi) sono da attuare con disseminazione tendenziale in tutte le aree, gestionali e di missione istituzionale, assistite da adeguata attività di consulenza e supporto centrale.

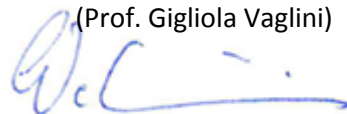
L'ultima considerazione è dedicata al presidio operativo alle attività di coordinamento e monitoraggio sul macro processo generale di gestione annuale della performance (ormai in senso lato), che sono inserite nelle competenze della nuova Direzione PVCI, di cui il NdV auspica un conseguente potenziamento, anche in relazione alle tematiche dell'anticorruzione e trasparenza.

Tutto ciò premesso, ai fini di cui all'art 14 D.lgs 150/2009 cit., il NDV valida la Relazione sulla performance 2016; raccomanda al contempo che le future pianificazioni e gli aggiornamenti delle procedure siano intrapresi valutando i profili di attenzione appena sopra evidenziati, nonché le osservazioni inserite nella relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance del giugno scorso (portale ANVUR "Nuclei2017"²).

Pisa, 26/9/2016

Il Presidente NdV

(Prof. Gigliola Vaglini)



¹ In Linea con il modello ANAC (PNA 2013); analisi contesto > mappatura processi > identificazione aree di rischio e valutazione dello stesso > trattamento del rischio e monitoraggio efficacia misure.

² <https://www.unifi.it/index.php/organi-dell-ateneo/item/10745-relazioni-sulla-gestione-del-ciclo-annuale-dalla-performance>