



**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA**

Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione dell'11 Settembre 2013

INDICE

PREMESSA

1 PRINCIPI GENERALI E OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

2. IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATA.....

2.1 IL MODUS PROCEDENDI E I SOGGETTI COINVOLTI.....

2.2 LA METODOLOGIA DI VALIDAZIONE.....

2.3 LA TRACCIABILITÀ E L'EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E DEL RELATIVO APPROCCIO
METODOLOGICO UTILIZZATO.....

2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO.....

3 LA FORMALIZZAZIONE: IL GIUDIZIO E IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE.....

3.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....

3.2. I RISULTATI RAGGIUNTI.....

3.3 OBIETTIVI STRATEGICI.....

3.4 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI.....

3.4.1 RISULTATI CONSEGUITI IN BASE AL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E
L'INTEGRITÀ.....

3.4.2 RISULTATI CONSEGUITI PER STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI.....

3.5 OBIETTIVI INDIVIDUALI.....

4. CONTO CONSUNTIVO.....

5. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ.....

ALLEGATI

ALLEGATO A – TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO.....

ALLEGATO B – DOCUMENTO DI VALIDAZIONE.....

Premessa

La validazione da parte dell'OIV della Relazione è prevista dall'art.14, comma 4, lettera c) del Decreto legislativo n.150/2009; il Nucleo di Valutazione di un Ateneo fa le veci dell'OIV; la stesura della validazione della Relazione deve tenere conto delle linee guida riportate nella delibera della CiVIT n. 6/2012.

La validazione per l'anno 2012 è risultata semplificata rispetto a quella del 2011 in quanto le procedure dell'Amministrazione per la gestione del ciclo della performance si sono stabilizzate; inoltre il Nucleo di Valutazione ha avuto il supporto della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni che il Nucleo stesso ha redatto e ha deliberato nella riunione del 15 maggio 2013.

1. Principi generali e oggetto della validazione

Per assicurare che il processo di validazione e la stesura del presente documento rispettino i principi che figurano nelle linee guida (delibera n.6/2012 CiVIT), il Nucleo di valutazione dell'Ateneo di Milano-Bicocca agisce secondo i seguenti criteri: **conformità** (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel Decreto e alle indicazioni contenute nelle corrispondenti linee guida (delibera n. 5/2012 della CiVIT); **attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione; **comprensibilità** della Relazione, secondo quanto richiesto dall'art. 10, comma 1, del Decreto legislativo 150/2009.

2. Il processo di validazione e la metodologia di verifica adottata

2.1 Il modus procedendi e i soggetti coinvolti

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, il Nucleo di Valutazione di Milano-Bicocca ha sviluppato il seguente *modus procedendi*:

- riesame del Piano della Performance 2012-14 - Obiettivi 2012 discusso nella seduta del Nucleo di Valutazione dell'11 luglio 2012 e analisi dettagliata degli obiettivi strategici e individuali (Verbale del Nucleo di Valutazione 11 luglio 2012);
- obiettivi 2012 a consuntivo del Direttore Generale discussi e deliberati nella riunione del Nucleo di Valutazione del 24 aprile 2013;
- schede dei Dirigenti inserite in share point;
- riesame della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- Relazione della Performance 2012, distribuita a tutti i componenti del Nucleo (Verbale del Nucleo di Valutazione 26 giugno 2013);
- discussione del punto "Utilizzo del premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del D.lgs n. 150/2009), parte integrante della Relazione, con il Direttore Generale nella riunione del 16 luglio 2013;
- osservazioni sulla Relazione da parte di alcuni componenti del Nucleo di Valutazione e trasmissione delle stesse a tutti i componenti (mail del 26 agosto 2013);
- Approfondimento su pari opportunità e bilancio di genere con il delegato del Rettore per le pari opportunità;
- predisposizione di un documento sulla Relazione 2012 da discutere in presenza di persona incaricata dal Direttore Generale come interlocutore tra l'Amministrazione e il Nucleo di Valutazione (Verbale del Nucleo di Valutazione 11 settembre 2013).

2.2 La metodologia di validazione

Per motivi di tempo, la Relazione sulla Performance 2012 è stata approvata dal CdA nella seduta del 18 giugno 2013 indipendentemente dal parere del Nucleo di Valutazione. Quest'ultimo ha comunque messo in rilievo alcune osservazioni sul contenuto e sulla stesura della Relazione che figurano nel paragrafo 3. in modo che l'Amministrazione ne prenda atto eventualmente per correggere dati imprecisi e/o per redigere la prossima Relazione 2013.

2.3 La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato

Per quanto riguarda la documentazione utilizzata per la validazione della Relazione, i verbali delle riunioni del Nucleo di Valutazione (<http://www.unimib.it/go/46732>), unitamente alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (<http://www.unimib.it/go/47432>) sono le principali fonti informative sulle quali il Nucleo ha avviato il proprio lavoro.

Il Nucleo di valutazione ha inserito all'interno della propria pagina web una sezione, ad accesso riservato, nella quale vengono inseriti via via i documenti relativi al ciclo della performance; l'Amministrazione, su richiesta del Nucleo, condivide con il Nucleo stesso i documenti di interesse per la performance mediante il software denominato sharepoint.

Il Nucleo ritiene che la soluzione adottata abbia portato risultati positivi; auspica però che nel futuro la condivisione sia ancora più marcata di quanto non sia avvenuto nel 2012-13. Rimangono carenti alcune informazioni relative alle decisioni del CdA (Consiglio di Amministrazione) sulla gestione della performance, dal momento che le sintesi delle sedute del CdA non sono sufficienti.

2.4 Forma e contenuto delle carte di lavoro

Con il proposito di rendere il processo di validazione il più chiaro possibile per i soggetti direttamente coinvolti e per i soggetti terzi interessati, si elencano i seguenti documenti indicando, laddove è possibile, le pagine web per la consultazione.

Piano della Performance 2012-14 - Obiettivi 2012 (<http://www.unimib.it/go/46757>)

Osservazioni sul Piano (Estratto del verbale del Nucleo 11 luglio 2012, http://www.unimib.it/go/46732?wp_fn=indexScadute)

Osservazione sull'"Utilizzo del premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del D.lgs n. 150/2009)" e delibera relativa (Verbale del Nucleo di Valutazione del 16 luglio 2013, <http://www.unimib.it/go/46732>)

Osservazioni sulla Relazione della Performance 2012 e relativa delibera (Estratto del verbale del Nucleo dell'11 settembre 2013)

Rapporto sul Benessere Organizzativo del personale tecnico-amministrativo, anno 2012 (<http://www.unimib.it/go/47392>).

3. La formalizzazione: il giudizio e il documento di validazione

Le principali criticità riscontrate nell'esame della Relazione della Performance 2102, inviate alla Referente dell'Amministrazione per la gestione della Performance di Ateneo, sono di seguito riassunte con l'inserimento del numero del paragrafo.

3.1 Il contesto di riferimento

Sono riportate molte leggi che si riferiscono ad anni passati e che si ritengono superflue in questa versione.

Il Dlg del gennaio 2013 (sull'accreditamento) si riferisce all'anno successivo alla Relazione. Si accenna allo Statuto e ai nuovi Regolamenti ma non si giustifica l'inserimento di questi argomenti nel contesto

3.2 I risultati raggiunti

Il Nucleo ritiene opportuno prima elencare i risultati concretamente raggiunti e successivamente confermarli con i dati sulla soddisfazione.

Il decreto sull'accreditamento ha fatto rivedere gli obiettivi ma nel seguito non sono chiariti i risultati raggiunti nel 2012 sull'argomento.

3.3 Obiettivi strategici

Il Nucleo osserva che sono presenti valori non corrispondenti a quelli inseriti nella Relazione 2011.

3.4 Obiettivi e piani operativi

Si chiedono chiarimenti a proposito del Dizionario delle competenze del quale il Nucleo non ha avuto informazione.

3.4.1 Risultati conseguiti in base al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Il Nucleo fa osservare che il cambiamento di denominazione del sito è un'azione del 2013, così come l'accesso civico per il quale si chiedono informazioni sulla sua applicabilità.

3.4.2 Risultati conseguiti per standard di qualità dei servizi

Il Nucleo osserva che, nel rispetto dell'oggettività, è opportuno inserire i risultati ottenuti nell'indagine sul benessere organizzativo del personale che mettono in luce criticità su alcuni aspetti.

In ogni caso il Nucleo segnala che poiché l'Amministrazione non ha ancora messo a punto gli standard di qualità, come figura nella Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sarebbe opportuno inserire questa precisazione.

3.5 Obiettivi individuali

Il Nucleo segnala la mancanza di valori nella tabella su Qualità del lavoro svolto così che è difficile il controllo sul raggiungimento al 100%.

Per i comportamenti organizzativi, il Nucleo chiede chiarimenti sui valori medi che figurano.

3.5.1 Risultati conseguiti dal personale di categoria B,C,D,EP

Il Nucleo ripropone la stessa osservazione dell'edizione scorsa sui coefficienti di variazione dal momento che non è chiaro su che cosa siano stati calcolati e quali informazioni possano dare.

4. Conto consuntivo

Il Nucleo segnala che nell'ultimo capoverso figurano valori in disaccordo con i dati riportati nella Relazione 2011.

5. Pari opportunità e Bilancio di genere

Il Nucleo osserva che non è stata realizzata l'erogazione delle borse di studio, come emerso dal colloquio con il Delegato del Rettore per le pari opportunità.

6. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il Nucleo segnala che la scadenza prevista per la validazione della Relazione della performance è metà settembre.

Con tale premessa, il Nucleo di Valutazione procede alle seguenti osservazioni.

A proposito dell'Obiettivo strategico "Ricerca e giovani" ritiene che gli indicatori elencati nel Piano delle Performance 2012-14 Obiettivi 2012 siano ben più informativi che non l'età media dei docenti e, pertanto, chiede la loro adozione.

Tutti gli obiettivi operativi che figurano nella Relazione sono dichiarati raggiunti al 100%; ora il Nucleo osserva che obiettivi come le immatricolazioni on line e la verbalizzazione on line, sono dichiarati già raggiunti al 100% nella Relazione 2011. Questa sorta di anomalia è probabilmente dovuta al fatto che gli obiettivi operativi inseriti nel Piano delle Performance 2012-14 non sono sufficientemente articolati in fasi nell'arco degli anni, per cui diventa difficile verificare il raggiungimento degli stessi negli anni.

Si chiede pertanto una maggiore analiticità degli obiettivi. Si chiede altresì una maggiore condivisione laddove l'Amministrazione ritiene di dovere apportare variazioni agli obiettivi operativi in modo che il Nucleo sia in grado di tenere sotto controllo l'iter dei medesimi.

A proposito degli indicatori della performance organizzativa, il Nucleo suggerisce una maggiore esplicitazione dei medesimi da inserire nel Piano della Performance, chiarendo le motivazioni di tali scelte.

Il Nucleo osserva altresì che a proposito dei risultati conseguiti dal personale di categoria B,C,D, EP le metodologie adottate dall'amministrazione sono chiare ma non altrettanto la loro attuazione.

A proposito dell'"Utilizzo del premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del D.lgs n. 150/2009)il Nucleo riconosce l'ottimo lavoro svolto dall'Amministrazione per i contenuti, che sono sembrati coerenti con la performance di Ateneo e con la premialità dei due istituti: Lavoro disagiato e Reperibilità. Quanto sopra ha consentito di dedicare una quota di "risparmio" per premiare coloro che hanno contribuito a rendere efficiente l'Amministrazione.

A proposito delle pari opportunità, il Nucleo di Valutazione apprezza il contributo in merito e apprezza altresì l'iniziativa dell'indagine sulle molestie sessuali dalla quale emerge che le medesime non sono un punto di particolare di criticità per l'Ateneo.

Premesso che: 1. l'analisi della Relazione sulla Performance 2012 ha mostrato corrispondenza con il contenuto del Piano sulla Performance 2012-14 Obiettivi 2012, tenendo conto delle variazioni via via inserite negli Obiettivi operativi; 2. le indagini svolte tramite il progetto Good Practice 2012 segnalano una generale soddisfazione espressa dal personale docente e tecnico-amministrativo e dagli studenti per i servizi amministrativi; 3. l'"Utilizzo del premio di efficienza" è stato un ottimo strumento per contenere i costi e, nel contempo per finanziare le categorie del lavoro disagiato e della Reperibilità;

il Nucleo di Valutazione di Milano-Bicocca ritiene di potere validare la Relazione sulla Performance 2012.