



### Verbale del Nucleo di Valutazione del 9 luglio 2018

(consultazione telematica)

Il giorno 5 luglio 2018 è convocata a partire dalle ore 16:00 la riunione in via telematica del Nucleo di Valutazione, che si è conclusa il giorno 9 luglio alle ore 12:00.

Elenco dei partecipanti:

Componenti del Nucleo di Valutazione	Partecipanti
Prof. Lorenzo Bordogna - Presidente	X
Prof. Federico Ambrogi	X
Prof. Mathieu Arnoux	X
Prof.ssa Mara Cercignani	X
Prof. Luigi Rolandi	X
Prof. Renato Ruffini	X
Prof. Giampietro Schiavo	X
Prof.ssa Daniela Vandone	X

#### Punto unico all'ordine del giorno: Validazione della Relazione sulla Performance 2017

Il Nucleo di Valutazione, preso atto di quanto definito dal quadro normativo e in particolare:

- dalla legge 240/2010 in ordine al Ciclo della Performance ed in particolare alla "attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale";
- dal D.Lgs 150/2009 e successive modificazioni e in particolare il [decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74](#) che in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della [legge 7 agosto 2015, n.124](#), stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'ANVUR, nel rispetto dei principi del decreto (art.10, comma 1, lettera h).
- dall'articolo 28 dello Statuto dell'Università degli Studi di Milano in relazione alle funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione, avvalendosi della struttura di supporto per lo svolgimento delle stesse.

Tenuto conto:

- del documento dell'ANVUR denominato: "Università di Milano - Feedback al piano integrato 2017/19", pervenuto il 24 ottobre 2017;
- delle linee guida fornite dall'ANVUR con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università Statali, successivamente integrate il 20 dicembre 2017 con riferimento alla gestione del Ciclo della Performance 2018-20.

Ha esaminato i seguenti documenti:



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

- il Piano Strategico di Ateneo 2017-19 deliberato dagli Organi di Governo il 20 dicembre 2017;
- il Piano integrato Triennale della Performance 2017-19 unitamente all'allegato "Performance organizzativa delle strutture", approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) in data 30/05/2017 e pubblicato sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente" ai sensi degli obblighi di trasparenza;
- l'Aggiornamento 2017 al piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (2017-19) anch'esso pubblicato sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente";
- la Relazione sulla Performance dell'anno 2017, fornita dall'Amministrazione il 14 giugno 2017 e messa a disposizione dei componenti del Nucleo in <https://users.unimi.it/unimibox/index.php/login>;
- la delibera "Provvedimenti per il Ciclo della Performance" con riferimento in particolare al punto 8/1 dell'OdG: "Approvazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2017" e punto 8/2 "Esiti della valutazione individuale dei dirigenti", presentata dal Direttore Generale e approvata dal CdA il 3 luglio 2018 (<https://users.unimi.it/unimibox/index.php/login>).

Sulla base del quadro programmatico definito dal sistema integrato di programmazione ed in particolare dal Piano della Performance 2017-19, il Nucleo ha istruito la validazione della Relazione sulla Performance riferita all'anno 2017 secondo i criteri già stabiliti, in coerenza con le Linee Guida dell'ANVUR, e già applicati per la validazione della relazione del 2016, di seguito richiamati:

- a. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance nell'anno di riferimento.
- b. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale, inseriti nel Piano della Performance.
- c. Verifica che nella misurazione e nella valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza declinati nel Piano della Performance.
- d. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate e/o documenti formalmente assunti dagli organi di governo).
- e. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti.
- f. Sinteticità, chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazione grafiche e di tabelle, presenza di indice, limitati rinvii ad altri documenti e lunghezza complessiva).

Il Nucleo ha proceduto all'analisi del documento che è strutturato in diversi capitoli corrispondenti ad obiettivi di performance perseguiti.

Nel primo capitolo è rendicontata la Performance Organizzativa di Ateneo, nella quale sono riportati gli obiettivi strategici e la rendicontazione strategica di Ateneo (con riferimento al citato Piano Strategico 2017/19) suddivisa nelle diverse missioni istituzionali (formazione, ricerca, terza missione) e nelle aree del governo e dei servizi per gli studenti e per la ricerca, indicando, con l'utilizzo di indicatori quantitativi di fonte istituzionale (BD di Ateneo, ANVUR, ANS), i livelli di raggiungimento degli obiettivi definiti e l'andamento negli ultimi tre anni degli indicatori scelti.



Nel capitolo successivo, in consequenzialità logica, è stata rendicontata la Performance Organizzativa dell'Amministrazione, realizzata con il concorso delle diverse strutture amministrative che afferiscono alla Direzione Generale.

In particolare in questa parte sono in primo luogo rendicontati i risultati delle attività del Direttore Generale con riferimento agli obiettivi direttamente assegnati nel 2017 e riportati nel Piano della Performance 2017-19, in attuazione delle linee strategiche del Piano di Ateneo. I risultati sono analiticamente descritti e rendicontati, con la citazione delle relative evidenze documentali. Successivamente sono rendicontati i livelli di raggiungimento degli obiettivi operativi dell'Amministrazione. Nella rendicontazione, strutturata come una tabella a doppia entrata, sono associati a ciascun obiettivo strategico (identificato da un codice che sintetizza l'Area e il numero progressivo) gli obiettivi operativi triennali, assegnati a una o più strutture (con indicazione delle strutture coinvolte), le azioni realizzate nel corso del 2017 e gli indicatori o le evidenze documentali che confermano il raggiungimento dei risultati.

A questa Mappa dei risultati operativi dell'Amministrazione è strettamente collegato il contenuto dell'allegato "Schede di risultato della Performance Organizzativa delle strutture" che presenta in dettaglio, per ciascuna struttura organizzativa di primo livello afferente al Direttore Generale, gli obiettivi assegnati per il 2017 in fase di programmazione, collegati (attraverso codici) agli obiettivi strategici di riferimento. Per ogni obiettivo è presentato il confronto tra i risultati attesi e i risultati conseguiti, misurati con gli indicatori predefiniti. Ogni obiettivo è associato ad un peso, il raggiungimento del risultato è valutato dal Direttore Generale con punteggio pesato.

Nel terzo capitolo sono rendicontati gli interventi di prevenzione e gestione del rischio dei fenomeni corruttivi in relazione a quanto definito dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, con riferimento al medesimo periodo temporale (2017) e agli obiettivi inseriti nel Piano integrato della Performance e assegnati ai responsabili di struttura nella performance individuale.

Infine, nel quarto capitolo è rendicontata la performance individuale. In primo luogo è richiamato il sistema di misurazione e valutazione in uso, recentemente modificato e inserito nel Piano della Performance 2017-19, con riferimento al Direttore Generale, ai Dirigenti e al personale con qualifica di EP. L'esito, in termini di punteggi e quote di retribuzione di risultato corrispondenti, della valutazione della performance individuale dei dirigenti e degli EP afferenti al Direttore Generale è riportato nella Relazione in forma aggregata e anonima. La valutazione dei risultati delle attività del Direttore Generale sarà oggetto del parere del Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 del DLgs. 150/2009.

La descrizione del sistema di misurazione e valutazione concerne la performance individuale delle posizioni dirigenziali e del personale di categoria EP pertanto, pur essendo sostanzialmente definita in ogni suo aspetto, non segue in maniera articolata sui diversi livelli della Performance organizzativa e individuale la forma prescritta dall'art. 7 del DLgs. 150/2009. Tuttavia, come scritto nella premessa della Relazione, l'Amministrazione, riprendendo ed ampliando i documenti già deliberati, ha intenzione di procedere alla formalizzazione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con decorrenza dalla valutazione della Performance 2018, che potrà essere esteso a tutto il personale e, laddove necessario,



annualmente aggiornato e revisionato ai sensi del sopra citato articolo del DLgs. 150, come recentemente modificato dal DLgs. n. 74/2017.

A seguito dell'analisi della documentazione e di un esame della documentazione prodotta dall'ufficio di supporto alla gestione del Ciclo della Performance, il Nucleo rileva che:

- a. Vi è piena coerenza tra gli obiettivi rendicontati nella Relazione sulla Performance e quelli programmati nel Piano della Performance per l'anno di riferimento (2017) i quali declinano, a loro volta, la programmazione strategica di Ateneo articolata per macro – aree. Tutti gli obiettivi, sia strategici di Ateneo che quelli operativi definiti per le strutture, sono stati rendicontati (cfr. rispettivamente cap. 1 e cap. 2 della Relazione e l'allegato contenente la rendicontazione degli obiettivi delle strutture organizzative). Non vi sono state variazioni di obiettivi nel corso dell'anno.
- b. La Relazione rendiconta pienamente i diversi livelli di performance (quella organizzativa di Ateneo, quella relativa alle strutture, quella relativa alla performance individuale). In merito alla performance individuale si precisa inoltre che:
  - la valutazione del Direttore Generale non è stata ancora effettuata poiché la valutazione dell'organo di vertice avverrà al termine complessivo del ciclo della performance 2017 in modo coerente con essa;
  - la valutazione dei dirigenti effettuata dal Direttore Generale si presenta sufficientemente differenziata sia per fasce di punteggio che per fasce di retribuzione corrispondente. Meno differenziata è la valutazione dei dipendenti con qualifica di EP a causa di un sistema di correlazione tra punteggi ottenuti e quote di retribuzione di risultato corrispondenti che non favorisce tale differenziazione.

Permane il problema della mancanza di un sistema di valutazione della performance individuale esteso a tutto il personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario dell'Ateneo, sia in termini di qualifiche (B-C-D) che in termini di afferenza organizzativa all'amministrazione centrale e alle strutture dipartimentali. Di tale problema l'Amministrazione è pienamente consapevole e sta predisponendo una proposta tecnica da presentare alle Rappresentanze Sindacali per giungere ad un accordo sul tema della valutazione collegata alla valorizzazione del merito individuale e/o collettivo e ad un sistema di obiettivi e di comportamenti coerenti con la visione strategica dell'Ateneo.

- c. La relazione sulla performance rendiconta adeguatamente i risultati raggiunti, riferendo sia sulle attività e interventi di prevenzione dei fenomeni corruttivi attivati dal RPC, sia sullo stato di avanzamento del sistema di gestione dei rischi, con riguardo in particolare alla mappatura dei processi, all'analisi dei rischi, all'individuazione delle azioni di prevenzione e all'implementazione dei sistemi di monitoraggio. Tali obiettivi rientrano nella valutazione della performance individuale degli dirigenti e in parte anche degli EP. In relazione a ciò si osserva come alla valutazione dei risultati di questi obiettivi individuali sia attribuito un peso relativamente limitato (4%) del punteggio finale per i dirigenti, peso che potrebbe essere rafforzato e arricchito diffondendo maggiormente ai diversi livelli della struttura organizzativa obiettivi in tema di prevenzione della corruzione.



- d. L'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione è certamente elevata poiché con riferimento alla performance relativa all'attività didattica, di ricerca e terza missione vengono utilizzati dati con fonti esterne (Anagrafe studenti, ANVUR, Miur) o tratti da banche dati istituzionali di Ateneo (IRIS, AIR, Personale, Studenti), mentre per le altre attività amministrative la rendicontazione dei risultati è asseverata da documenti ufficiali o di bilancio.
- e. Con riferimento all'evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, si registra il problema che alcuni obiettivi della performance di Ateneo non sono rendicontabili poiché il dato dell'anno 2017 non è disponibile dalle banche dati esterne. In relazione a questo aspetto si raccomanda all'Amministrazione di trovare possibili soluzioni alternative per gli anni futuri. Alcuni indicatori, sono ancora sprovvisti di un sistema informativo consolidato che tracci i dati, soprattutto nel campo delle funzioni della Terza Missione, recentemente poste al centro dell'attenzione dal modello di valutazione proposto dall'ANVUR e non ancora definitivamente inserito nel sistema di monitoraggio SUA-Terza Missione.
- f. La Relazione per dimensioni, schematicità e linguaggio si presenta sufficientemente chiara e comprensibile, anche grazie alle numerose informazioni raccolte in forma tabellare di facile lettura sia nel testo che nell'allegato. In particolare è apprezzabile lo sforzo di evidenziare la corrispondenza o la differenza tra risultati attesi e risultati realizzati che si può osservare nelle schede di rendicontazione dei risultati delle strutture organizzative contenute nell'allegato, che riportano, in maniera più soddisfacente rispetto al passato, target e dati quantitativi a supporto della valutazione del risultato.

Sulla base delle considerazioni svolte il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, tenuto conto che l'ente ha sviluppato tutta la documentazione prevista in modo coerente con le normative nazionali e con le indicazioni dell'ANVUR, pur riconoscendo i limiti di estensione della valutazione della Performance Organizzativa alla sola Amministrazione centrale e al personale TAB in essa incardinato, approva il presente verbale e il documento "Validazione della Relazione della Performance per l'annualità 2017", e dà indicazione all'Ufficio di supporto (Uff. Pianificazione Organizzativa e Valutazione) di curarne la pubblicazione sul sito di Ateneo nell'apposita sezione della pagina "Amministrazione Trasparente", e di trasmettere il documento di validazione all'ANVUR attraverso il Portale Nazionale della Performance, al Magnifico Rettore e al Direttore Generale.

Allegati: Documento "Validazione della Relazione sulla Performance per l'annualità 2017"

La riunione è chiusa alle ore 12:00 del 09/07/2018.

Milano, lì 09/07/2018

IL PRESIDENTE  
F.to Lorenzo Bordogna