



Università di Pisa
Nucleo di valutazione di Ateneo

**Validazione Relazione sulla Performance 2018
(riunione del 25/06/2019)**

Il Nucleo di Valutazione (NdV), nella sua veste di OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009 (come aggiornato dal D.Lgs 74/2017) , ha preso visione della Relazione sulla Performance 2018 (di seguito "Relazione") preparata dalla Direzione Generale, che sarà portata in approvazione nel C.d.A. del 28/6/2019.

Il significato giuridico della "validazione" della Relazione consiste nella positiva verifica della correttezza metodologica e della coerenza di quanto documentato con le procedure del vigente SMVP (per il 2018 ancora la versione 2012, aggiornata al 2016).

Tanto premesso, la struttura del report relativo al 2018, analoga a quella dell'anno 2017, fornisce un quadro ad ampio raggio delle attività correlate al ciclo di gestione 2018, sia operative, per il raggiungimento degli obiettivi pianificati, che di coordinamento, monitoraggio e rendicontazione. Le evidenze oggettive, citate nella Relazione, correlate alle rendicontazioni dei singoli obiettivi 2018, sono agli atti delle strutture responsabili, mentre la Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione Istituzionale ha digitalmente registrate le rendicontazioni fatte dalle strutture stesse, nell'applicativo web U-GO.

Il NdV nota che la Relazione – anche per la materia trattata - presenta un carattere spiccatamente tecnico, che la indirizza di fatto agli "addetti ai lavori", mentre può renderla di non immediata comprensione per i cittadini; il NdV raccomanda quindi di affiancarle una versione più snella, indirizzata al complesso delle parti sociali, dalla quale emergano alcuni focus sui principali risultati dell'anno, i punti di forza/debolezza, anche nel confronto con altri atenei.

Per il 2018 il NdV ha deciso di utilizzare una griglia di verifica, che considera come punti di attenzione principali:

	PUNTO ATTENZIONE	CONSIDERAZIONI NDV
A	Evidenze dei rapporti del sistema obiettivi annuale con politiche/strategie dell'ateneo	Analogamente agli scorsi anni, la sez. 1 fornisce una serie di informazioni sui principali risultati del 2018, in relazione all'attuazione operativa delle politiche dell'ateneo per le tre missioni istituzionali e quella gestionale, dando conto dove opportuno dei collegamenti con gli obiettivi di performance. Con riguardo agli indirizzi generali, la novità più importante è stata l'approvazione del Piano strategico di ateneo 2018-22 (CdA 29/11/2018 delib. n°371). Ciò ha permesso una maggiore presa di coscienza da parte dell'organizzazione delle opzioni complessive che ne informano l'azione. La Relazione non poteva dare conto delle azioni a seguire al Piano strategico, cosa invece tempestivamente fatta con il Piano integrato 2019-21, che ha operato il necessario allineamento tra Piano strategico ed obiettivi strategici, inseriti tradizionalmente nella pianificazione di performance.
B	Partecipazione al sistema di performance (organizzativa, di struttura ed individuale) a livello decentrato	Analogamente agli anni precedenti, anche per il 2018, emerge il dato positivo, per cui circa la metà degli obiettivi operativi sono di pertinenza delle strutture dipartimentali. La situazione è meno definita per gli indirizzi strategici: la relazione riporta chiaramente solo gli obiettivi strategici di ateneo, ed anche dal risultato "medio" degli audit effettuati dal NdV non emergono evidenze chiare di una formalizzazione compiuta delle strategie dipartimentali (magari presenti, ma non codificate in modo agevolmente verificabile). Analogamente non emerge chiaramente il ruolo dei dipartimenti nella identificazione degli obiettivi strategici di ateneo e nell'integrazione tra i diversi obiettivi centrali e decentrati.

C	Progressi nell'integrazione tra ciclo delle performance e ciclo di bilancio	Tale integrazione stenta ancora a decollare, non essendo ovviamente sufficiente il solo aggancio alle pianificazioni della quantificazione dell'impegno previsto del personale di ruolo (presente poi solamente in un terzo degli obiettivi) e/o delle spese che si prevede di sostenere (indicate in meno del 10% dei casi). La Relazione tuttavia anticipa positivamente l'assegnazione al DG da parte del CdA di un obiettivo 2019, vocato ad identificare le modalità di allineamento complessivo delle procedure e documenti di pianificazione di performance e di bilancio (preventivo).
D	Numerosità degli obiettivi e verificabilità dei risultati ottenuti	Il NdV nota positivamente che il numero degli obiettivi strategici – attraverso operazioni di razionalizzazione – è sceso da 52 (PI 17-19) a 31. Parimenti non può dirsi per gli obiettivi operativi annuali, che rimangano stabilmente intorno alle 200 unità (218), di cui 90 autonomi. Riguardo alla efficacia degli indicatori di risultato adottati permangono le criticità più volte segnalate, in relazione alla necessità di un maggior sforzo per una loro definizione in termini quantitativi, ove ovviamente possibile in relazione al target. Il NdV ricorda che è opportuno che i dati utilizzati per il calcolo degli indicatori non provengano da autovalutazioni, ma siano collegati sempre ad elementi oggettivi e verificabili. Si sottolinea inoltre come gli indicatori di risultato dovrebbero contenere, oltre ai dati di realizzazione progettuale, anche l'identificazione del livello di gradimento delle parti interessate, in relazione ai risultati ottenuti, servizi forniti etc. Oltre alla soddisfazione degli utenti e ad un ranking di importanza da attribuire agli obiettivi, sarebbe importante legare i risultati ottenuti in un anno coi risultati ottenuti in anni precedenti, in modo da dare una visione non "sporadica" degli obiettivi stessi, ma piuttosto un loro inquadramento all'interno di un obiettivo di più largo respiro.
E	Coinvolgimento delle parti interessate interne ed esterne nella valutazione dei risultati di performance	Analogamente al 2017, nella Relazione vi sono alcuni riferimenti, ma manca un paragrafo dedicato specificamente ad un'analisi delle opinioni di tali soggetti. E' pur vero che in altri contesti la situazione viene tenuta comunque sotto osservazione (questionari studenti, laureandi...). Il NdV poi nota positivamente la riproposizione del questionario sul benessere organizzativo (oggetto di obiettivo 2018 del DG); tuttavia dei risultati (al di là della % di compilazione) non vi è nella Relazione alcuna analisi, anche se era previsto nella pianificazione un report di fine anno. Il NdV richiama la necessità che i risultati del questionario siano visibili a tutto il personale.
F	Performance organizzativa e confronti con l'esterno	E' questo un campo ancora da sistematizzare; esistono singoli passaggi in tema nella sez. 1, es. per i dati di Alma Laurea, ma non c'è un cruscotto direzionale che permetta un confronto con l'esterno per la performance organizzativa. Il NdV auspica che la progressiva attuazione del nuovo SMVP ne favorisca la definizione. Il cruscotto potrà essere poi utilizzato per collegare logicamente la sequenza dei Piani integrati, favorendo ad es. l'attenzione sui punti di debolezza/criticità rimaste da risolvere.
G	Coinvolgimento del personale nel sistema di performance	Il Nucleo conferma la positività della partecipazione di tutte le strutture dipartimentali al sistema obiettivi, infatti proprio in questi contesti risulta più facile verificare l'integrazione operativa tra la componente docente e TA. Il dato sulla % complessiva di personale TA, che partecipa ad almeno una fase di un obiettivo, nel 2018 è molto alto, sono tuttavia condivisibili le considerazioni presenti nella Relazione, sulla prevalente importanza della collocazione di ogni dipendente in una filiera di attività (obiettivo/fase) dove possa lavorare efficacemente.
H	Risultati degli obiettivi e valutazione della performance organizzativa ed individuale	Il NdV nota che anche nel 2018 la percentuale di obiettivi con realizzazione inferiore al 100% è estremamente esigua, questo può dipendere da un insieme di cause i cui estremi sono, da un lato, una buona e realistica pianificazione iniziale su target comunque impegnativi e rilevanti, dall'altro, la scelta deliberata di target scarsamente sfidanti. E' parimenti vero che la correlazione con la retribuzione di risultato può generare atteggiamenti volti a minimizzare il rischio di avere valutazioni negative in relazione a mancata completa realizzazione di quanto pianificato: la possibilità di rimodulazione, come quella dell'assegnazione di una percentuale di affidamento sono strumenti che possono risolvere, ma solo parzialmente, il problema. Potrebbe essere utile considerare la possibilità di inserire nel SMVP una graduazione per fasce di % di realizzazione: es se un dipendente ha una media realizzazione obiettivi superiore all'85% ha comunque l'assegnazione del massimo punteggio. Il NdV apprezza l'anticipazione al 2018 del nuovo timing della valutazione performance individuale, che permetterà all'Organo di proporre la valutazione del Direttore Generale con maggiori informazioni a supporto.
I	Obiettivi del Direttore Generale	Il NdV nota positivamente l'avvenuta assegnazione da parte del CdA di obiettivi per il 2018 al Direttore Generale, anticipandosi così, in linea con una raccomandazione dello stesso Nucleo, le disposizioni del nuovo SMVP. Le considerazioni sui risultati di merito troveranno nella proposta di valutazione del DG più appropriata sede.
L	Bilancio di genere	Il NdV valuta positivamente il riferimento al bilancio di genere e al piano di azioni positive, rileva tuttavia la necessità di un aggiornamento dei dati e auspica un costante monitoraggio e una maggiore integrazione con le altre strategie e i diversi obiettivi.
M	Integrazione con il sistema di contrasto alla corruzione	L'approccio progressivo (assi temporali differenziati per misure di prevenzione e Sistema di gestione del rischio corruttivo) appare appropriato, in una materia complessa, dove la consapevolezza del ruolo di ognuno ha bisogno di tempi di accompagnamento, comprensione e sedimentazione. Significativo comunque che in 3 anni si sia passati dal 16 al 30% di obiettivi operativi correlati a misure

		<p>anticorruzione.</p> <p>L'integrazione progressiva del sistema di gestione del rischio con gli altri sistemi di performance, a livello sia strategico che operativo, è la strada corretta per far sì che il primo si configuri come uno dei lati costituenti il "perimetro della qualità" nell'operare dell'Ateneo (v. anche la analitica descrizione del cd. ciclo del controllo). Nella stessa ottica altro passaggio importante è stato il coinvolgimento della componente docente nell'analisi ed autovalutazione dei rischi di processo. Evidenti le possibilità di sinergia tra mappatura dei processi (obiettivo del DG 2018, con le estensioni 2019), con conseguente proceduralizzazione/monitoraggio, ed attività di valutazione e minimizzazione del rischio da parte delle strutture.</p>
--	--	---

L'ultima considerazione del NdV è, come per il 2017, dedicata al presidio operativo alle attività di coordinamento e monitoraggio sul macro processo generale di gestione integrato della performance, anticorruzione e trasparenza, che sono inserite nelle competenze della nuova Direzione PVCI, di cui il NdV auspica un conseguente potenziamento.

Tutto ciò premesso, ai fini di cui all'art 14 D.lgs 150/2009 cit., il NdV valida la Relazione sulla performance 2018 (con riserva che l'approvazione del Consiglio di Amministrazione non preveda modifiche alla versione da esso visionata); raccomanda al contempo che le future pianificazioni siano intraprese valutando i profili di attenzione evidenziati, nonché le osservazioni che saranno inserite a luglio nella Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Presidente del NVA
prof. Gigliola Vaglini

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e norme connesse