



**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA**



# **INDICE**

## **PREMESSA**

### **1 PRINCIPI GENERALI E OGGETTO DELLA VALIDAZIONE**

#### **2 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATO**

##### **2.1 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE 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**

## **ALLEGATI**

Calendario sulla Performance

## **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.

Per la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2011, il Nucleo di Valutazione di Milano-Bicocca precisa che non ha a disposizione i risultati del monitoraggio realizzato dalla Commissione predisposta dalla CiVIT sui Piani della *performance*, inclusi i programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, richiesti nelle linee guida, in quanto il Piano della Performance 2011-13 elaborato da Milano-Bicocca è stato inviato alla Commissione dopo il 20 giugno 2011, data entro la quale la Commissione ha realizzato le sue analisi.

Precisa inoltre di non avere ancora redatto la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, secondo quanto richiesto dall'art 14, comma 4, lettera a) del predetto Decreto legislativo. Il motivo è sostanzialmente attribuibile al ritardo con il quale l'Ateneo nel suo complesso, così come la maggior parte degli Atenei italiani, ha provveduto alla stesura e alla approvazione dei documenti sul Piano della Performance 2011-13 (passato in rassegna nella sua versione definitiva nel mese di giugno 2011), sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance (approvato nella sua struttura definitiva nel mese di aprile 2012) e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ancora in fase di completamento da parte dell'Ateneo di Milano-Bicocca.

Deve essere sottolineato che il ritardo di cui si è detto ha avuto anche origine dalla delibera n. 9/2010 della CiVIT ("In tema di applicabilità del decreto legislativo n. 150/2009 alle Università") sugli adempimenti degli Atenei che ha creato qualche incertezza sia sulle effettive scadenze da rispettare da parte degli Atenei, sia sull'identificazione del Nucleo di valutazione con l'OIV di Ateneo.

### **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 -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 adottato**

Ai fini di quanto verrà esposto nel prossimo paragrafo, il Nucleo di valutazione ritiene opportuna un'altra precisazione. Per le incertezze e i ritardi di cui si è detto in fase di prima applicazione delle delibere CiVIT, il Nucleo di valutazione di Milano-Bicocca ha svolto un ruolo di osservatore dei documenti predisposti dall'Amministrazione e non un ruolo di attore che avrebbe richiesto il monitoraggio della messa in opera del ciclo della performance. Pertanto la presente validazione della Relazione della Performance è soprattutto rivolta a garantire la conformità tra quanto

progettato nel Piano della Performance 2011-13 con quanto dichiarato nella Relazione relativamente al 2011.

## 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*, dove i soggetti coinvolti sono evidenziati in grassetto:

- costruzione di un gruppo di lavoro **all'interno dei componenti** del Nucleo di Valutazione (Verbale del Nucleo di Valutazione del 18 aprile 2012);
- riesame del Piano della Performance 2011-13 discusso nella seduta del Nucleo di valutazione del 30 giugno 2011 e analisi dettagliata degli obiettivi strategici e individuali (Verbale del Nucleo di Valutazione 30 giugno 2011);
- lettura della Relazione della Performance 2011, distribuita a **tutti i componenti** del Nucleo (Verbale del Nucleo di Valutazione 19 giugno 2012);
- verifica dei punti compresi nella Relazione con quelli previsti nelle linee guida (Delibera n. 5/2012 della CIVIT);
- osservazioni sulla Relazione da parte dei componenti del gruppo di lavoro e trasmissione a tutti i componenti del Nucleo (mail di giugno e luglio 2012.)
- predisposizione di un documento da discutere in presenza del **Direttore amministrativo** su alcuni punti relativi al Piano della Performance 2011-13 e alla corrispondente Relazione e sugli obiettivi strategici e individuali (Verbale 11 luglio 2012; allegato 1);
- predisposizione di un documento sulla Relazione 2011 da discutere in presenza di persona incaricata dal Direttore amministrativo come **interlocutore tra l'Amministrazione e il Nucleo di Valutazione** (Verbale 11 luglio; Allegato 2);
- riesame della Relazione sulla Performance 2011 opportunamente modificata.

## 2.2 La metodologia di validazione

Per la verifica dei contenuti della Relazione 2011, il Nucleo di Valutazione individua il seguente approccio metodologico diviso in due fasi.

La prima fase consiste: nell'esame analitico della Relazione verificando la sua corrispondenza con il Piano della Performance 2011-13; nella richiesta di chiarimenti ai soggetti coinvolti su alcuni paragrafi esaminati; nel proporre suggerimenti e modifiche da apportare da parte dell'Amministrazione.

La seconda fase consiste nel riesame della Relazione nella sua versione modificata secondo le indicazioni proposte.

Per quanto riguarda l'attività futura, il Nucleo propone una maggiore interazione con l'amministrazione per la condivisione delle procedure adottate in modo che una conoscenza più approfondita delle procedure consenta un esame particolareggiato della gestione della performance con una Relazione di validazione per il 2012 di ampio respiro.

Propone altresì una stretta collaborazione per ciò che il Nucleo stesso è chiamato a realizzare dall'art. 14 comma 5 del Dlgs/150/2009. La possibilità di un calendario prefissato e concordato tra Amministrazione e Organi che devono intervenire nelle azioni dell'Amministrazione, in particolare Consiglio di Amministrazione e Nucleo di Valutazione, consentirà un sostanziale miglioramento nelle diverse attività organizzative e di valutazione e il rispetto dei tempi previsti.

### **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 Relazione di validazione, i verbali delle riunioni del Nucleo di Valutazione (<http://www.unimib.it/go/46732>) sono le principali fonti informative sulle quali il Nucleo ha avviato il proprio lavoro di validazione.

Informazioni iniziali sul ciclo della performance sono state trasmesse in una riunione del Nucleo di valutazione dedicata in gran parte all'argomento, dove sono stati presentati da parte dell'amministrazione i primi passi (Verbale del 19 gennaio 2011).

I verbali sono nella maggior parte dei casi precedute da mail tra i componenti del Nucleo stesso con le quali si sono discussi i diversi punti da affrontare.

Il Nucleo di valutazione ha inserito all'interno della propria pagina web una sezione, ad accesso riservato, nella quale vengono inseriti man mano i documenti relativi al ciclo della performance; è stato chiesto all'Amministrazione di fare altrettanto consentendo al Nucleo l'accesso in lettura a tutti i documenti di Ateneo di interesse mediante il software di condivisione denominato sharepoint.

Il Nucleo ribadisce che tutti i documenti redatti dall'Amministrazione e validati dallo stesso Nucleo sono solo i primi tentativi per realizzare quanto previsto dal Dlg 150/2009; auspica che le procedure adottate sia per la gestione che per il monitoraggio trovino al più presto una sistemazione procedurale così da tendere ad un continuo miglioramento nella gestione dell'Ateneo di Milano-Bicocca.

### **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.

Slide presentate dalla Dott.ssa Fierro della seduta del Nucleo dell'19 gennaio 2011 (Documenti riservati Nucleo)

Piano della Performance 2011-13 (<http://www.unimib.it/go/46757>)

Osservazioni sul Piano (Estratto del verbale del Nucleo 30 giugno 2011)

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

Osservazioni discusse nella seduta dell'11 luglio 2012

Osservazioni da parte del Nucleo (Estratto del verbale Nucleo dell'11 luglio 2012)

Prima versione della Relazione della Performance

Osservazioni sulla Relazione (Estratto del verbale del Nucleo dell'11 luglio 2012)

Slide di Fierro che ha preparato per la seduta del Nucleo (Documenti riservati Nucleo)

Seconda versione della Relazione della Performance (<http://www.unimib.it/go/46757>)

Documento sul Progetto Good Practice 2011 (Documenti riservati Nucleo)

Il Nucleo di valutazione ritiene utile proporre anche il seguente documento che è una sintesi delle diverse date nelle quali si è formalmente trattato l'argomento della Performance.

Calendario sulla Performance (allegato)

### **3 La formalizzazione: il giudizio e il documento di validazione**

Le principali criticità riscontrate nell'esame relativo alla prima fase sono di seguito riassunte con l'inserimento del numero del paragrafo che figura nella Relazione (Relazione della Performance 2011).

A proposito dei risultati, (par. 2.3) il raggiungimento degli obiettivi non è stato sufficientemente documentato, così come quanto si è affermato sulla soddisfazione per i servizi amministrativi (par. 2.4).

L'albero della Performance (par. 3.1) non è stato sufficientemente chiaro sia per quanto riguarda le aree strategiche, sia per gli obiettivi strategici, sia per i risultati raggiunti.

Gli obiettivi strategici riassunti nelle tabelle (par. 3.2) non sono stati abbastanza chiariti per i valori degli indicatori che in esse figurano.

Analogha osservazione sulla scarsa chiarezza dei valori indicati è stata mossa per i risultati ottenuti con il Progetto Good Practice (par. 3.3.2).

Viene rilevata una discrepanza tra obiettivi dei Dirigenti che figurano nella Relazione e quelli che figuravano allegati al Piano della Performance 2011-13.

Altre osservazioni di mancanza di chiarezza sono state fatte per alcuni indici riportati, come i coefficienti di variazione. (par. 3.4.2).

E' stata fatta rilevare l'assenza di due paragrafi previsti nelle linee guida, ossia Risorse, efficienza ed economicità e Punti di forza e di debolezza.

L'Amministrazione ha preso atto delle diverse osservazioni; alcune hanno trovato immediata risposta, altre invece sono state prese in seria considerazione per eventuali modifiche nella Relazione stessa. Una seconda versione della Relazione è stata fatta girare ai componenti del Nucleo di Valutazione in modo che il Nucleo medesimo ne potesse prendere atto e predisporre la sua Relazione di validazione.

Con la seconda fase, il gruppo di lavoro ha ripreso in esame la nuova versione della Relazione della Performance (Relazione della Performance 2011, versione definitiva allegata ai documenti).

Il gruppo osserva che molti punti critici sono stati modificati e altri hanno trovato supporto da un'opportuna documentazione.

E' stato redatto l'albero della performance secondo le richieste delle linee Guida migliorando notevolmente la leggibilità e la comprensione del medesimo.

Sono stati inseriti alcuni paragrafi come quello su "Risorse, efficienza ed economicità" dove sono stati esposti i risultati della gestione finanziaria secondo il conto consuntivo 2011.

E' stato aggiunto anche il paragrafo sui punti di forza e di debolezza del ciclo della performance che mette in rilievo, per quanto riguarda la debolezza, una scarsa sintonia temporale tra adempimenti del ciclo della performance e ciclo di gestione dell'Ateneo.

Il Nucleo osserva che nella Relazione rimangono ancora punti non chiari soprattutto quando si ricorre a indicatori e parametri di misura. Molti dei medesimi sono il risultato di progetti condivisi con altri Atenei. Uno in particolare "Progetto Good Practice" è stato il punto di riferimento per l'analisi dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi amministrativi. Il progetto è interessante e molto

ben impostato; la raccomandazione per l'Ateneo è quella di un maggiore approfondimento degli indicatori impiegati così da conseguire una maggiore consapevolezza dei risultati raggiunti.

Il Nucleo osserva ancora che alcuni punti riguardanti i Piani operativi che figurano nel Piano della Performance 2011-13 vengono ripetuti nel Piano della Performance 2012-14 (consegnato al Nucleo nella seduta del 19 giugno 2012) con una traslazione delle loro scadenze, anche se alcuni di questi figurano già raggiunti nella Relazione sulla performance 2011.

Premesso che: 1. l'analisi della Relazione sulla Performance 2011 ha mostrato corrispondenza con il contenuto del Piano sulla Performance 2011-13 e un sostanziale rispetto dei tempi previsti; 2. Le indagini svolte tramite il progetto Good Practice 2011 segnalano una generale soddisfazione espressa dal personale docente e tecnico-amministrativo e dagli studenti per i servizi amministrativi, il Nucleo di Valutazione di Milano-Bicocca ritiene di potere validare la Relazione sulla Performance 2011.



## Calendario

### Riunioni del Nucleo e relative decisioni

Nella riunione del 19 gennaio 2011 il Nucleo invita la Dott. Rosalba Fierro, capo del Settore Programmazione e Controllo dell'Ateneo di Milano-Bicocca, in qualità di interlocutore con l'amministrazione che chiarisce quali sono i compiti dell'amministrazione per il rispetto del Dlgs n.150/2009. In particolare viene illustrato "Piano delle performance" ossia il piano di sviluppo che l'Ateneo dovrà adottare per il triennio 2011-2013. Gli obiettivi strategici sono ancora in via di chiarificazione ma certamente hanno come punto di partenza il Piano triennale 2010-12.

Nella riunione del 16 febbraio 2011 viene messo all'ordine del giorno la discussione sul documento Piano della performance 2011-13, ma non viene discusso perché è ancora all'esame del Rettore

Nella riunione del 18 maggio 2011 vengono consegnati ai componenti del Nucleo i due documenti Piano della Performance 2011-13 e del documento sul Sistema della misurazione e validazione della Performance.

Nella riunione del 30 giugno 2011 la Dott. ssa Rosalba Fierro, sempre in qualità di interlocutore con l'amministrazione, illustra il Piano della Performance 2011-13 che l'Ateneo ha predisposto per il triennio in questione. Il Piano viene discusso con particolare riguardo 1) allo stato dell'arte con l'adozione di due progetti Good Practice e Applicazione della riforma Brunetta alle Università. Il primo (sito di riferimento) riguarda indagini sul clima organizzativo interno; il secondo (sito di riferimento) riguarda il check-up del sistema di valutazione del personale amministrativo. 2) Agli obiettivi strategici derivanti dal Piano triennale 2010-11 dell'Ateneo. 3) Agli indicatori che verranno utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nella riunione del 18 aprile 2012 si discute sul Sistema della misurazione e validazione della Performance presentato dalla Dott. Fierro che illustra l'oggetto della misurazione e della valutazione, (ovvero la Performance organizzativa ed individuale), il modello di misurazione e di valutazione (ovvero il Management by Objectives), le strutture informative a supporto della misurazione e della valutazione.

Nella discussione si chiedono chiarimenti sui questionari utilizzati, sulle scale adottate, sugli indicatori e sui valori che i medesimi possono assumere per il loro confronto ai fini della valutazione. Si chiede di apportare modifiche al documento per renderlo più sintetico e più operativo.

Il Nucleo ritiene opportuno formare un gruppo di lavoro che segua più da vicino l'intero ciclo della performance di Ateneo. Sono componenti i professori: Lucia DeBiase, Donata Marasini, Giovanna Nicolini, Roberto Moscati.

Nella riunione del 19 giugno 2012 viene consegnata al Nucleo la Relazione sulla Performance 2011-13 per la sua analisi; viene discussa la relazione predisposta dal Direttore Amministrativo a proposito degli obiettivi conseguiti nel 2011 e vengono consegnate le schede consuntive sugli obiettivi raggiunti dai restanti quattro dirigenti. Il raggiungimento degli obiettivi allegati in via preventiva al Piano della Performance 2011-13 da parte del Direttore amministrativo costituisce parte integrante della valutazione della performance per l'anno 2011. Il Nucleo condivide la relazione, riservandosi ulteriori approfondimenti sul contenuto delle schede allegate al Piano.

Nella riunione dell'11 luglio 2012 alla presenza del Direttore amministrativo e della Dott. Fierro vengono messi in discussione la Relazione della Performance anno 2011, il Piano della Performance 2012-14 che nel frattempo è stato inviato. Le osservazioni e i suggerimenti a proposito della Relazione sono oggetto del paragrafo 3. Vengono discusse le Relazioni sugli obiettivi conseguiti dai Dirigenti sintetizzati nelle schede consuntive che concludono le schede preventive allegate al Piano della Performance 2011-13.

### **Azioni del gruppo di lavoro del Nucleo e dello stesso Nucleo**

La Prof. De Biase ha fatto un'analisi sul SMVP per quanto riguarda le definizioni, la logica e gli obiettivi del documento; una sintesi di detta analisi è contenuta nell'allegato (Performance De Biase) e un suo riesame dopo che l'amministrazione ha inviato il documento con le modifiche richieste (SMVP De Biase).

Il Nucleo inserisce nella propria pagina web (<http://www.unimib.it/go/141869813>) una sezione ad accesso riservato, dedicata ai documenti relativi al ciclo della performance.

Il Nucleo raccoglie una serie di osservazioni/chiarimenti da sottoporre al Direttore amministrativo nella discussione sul ciclo della performance con particolare riguardo agli obiettivi dei dirigenti (sito di riferimento inserire il documento che figura nell'allegato al verbale di luglio) e una serie di osservazioni/chiarimenti/indicazioni relative alla Relazione al Piano della Performance 2011-13 e al Piano delle Performance 2012-14. (sito di riferimento inserire il documento che figura in allegato nel verbale).

Il gruppo di lavoro, unitamente alla Dott. Francesca Comotti capo dell'Ufficio di supporto alla Valutazione, a un Collega dell'Ateneo dell'area aziendale e ad altra persona esperta in materia, costituiranno la struttura permanente di supporto prevista dal Dlgs 150/2009, art. 14, comma 9.