



Nucleo di Valutazione

ALLEGATO B

Al Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi di Trento
Prof. Paolo Collini

e p.c. Dipartimento della Funzione Pubblica
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

ANVUR, Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema
Universitario e della Ricerca
Via Ippolito Nievo, 35
00153 Roma

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2014.

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 30/06/2015 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 10/07/2015.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Trento, 14/09/2015

Firma
Prof. ssa Maria Bergamin

Firma
Prof. Alberto Baccini

Firma
Prof. Andrea Garanti

Firma
Prof. Rocco Micciolo



Nucleo di Valutazione

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2014

Allegato A parte integrante al "Documento di validazione della Relazione sulla performance"

Premessa

Il Nucleo di valutazione, prima di addentrarsi nell'analisi della Relazione sulla performance 2014 (d'ora in avanti "Relazione"), ritiene opportuno richiamare i seguenti rilievi, effettuati nei precedenti documenti connessi al ciclo della performance:

- nel referto allegato al documento di validazione della "Relazione sulla Performance 2013", il Nucleo aveva evidenziato l'insufficiente presenza di target quantitativi o qualitativi su cui misurare le performance individuali e che l'assenza di quei target non consentiva di individuare con precisione i fattori di debolezza ed innestare sull'analisi degli stessi opportune azioni di miglioramento;
- nel documento di monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale 2013, il Nucleo aveva evidenziato la medesima mancanza di target misurabili;
- infine, tale carenza nell'indicazione di target misurabili, che impedisce una verifica puntuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, è stata segnalata anche all'interno della relazione annuale del Nucleo di valutazione redatta ex D. Lgs. 19/2012, artt. 12 e 14, nella sezione 2 (Valutazione della performance).

Considerazioni del Nucleo di Valutazione sulla comprensibilità, conformità e attendibilità

In merito alla verifica di **conformità** si richiama innanzitutto l'attenzione sui cambiamenti normativi concernenti le competenze in tema di valutazione nazionale del ciclo della performance, trasferite dalla CiVIT (poi ANAC) all'ANVUR; quest'ultima ha elaborato, nel luglio 2015, le proprie *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali*, applicabili a partire dal 2016. Ancora per l'anno 2015, dunque, la validazione della Relazione dovrà essere effettuata secondo le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012.

A differenza della Relazione predisposta per l'anno precedente, il Nucleo rileva che la Relazione 2014 risulta **redatta in conformità** con quanto indicato dalla citata delibera CIVIT.

La Relazione sulla Performance 2014 presenta, a parere del Nucleo un discreto grado di **comprensibilità** delle informazioni, anche grazie all'utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza il notevole sforzo operato dall'amministrazione per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l'attività svolta. Tuttavia restano alcuni punti non perfettamente chiari, come, ad esempio, l'utilizzo improprio del termine "outcome" in riferimento alle attività svolte, anziché agli effetti di medio-lungo periodo sull'ambiente di riferimento, oppure la mancanza di una sufficiente motivazione nella valutazione del grado di raggiungimento di taluni obiettivi, o ancora l'assenza dell'indicazione del grado di priorità degli obiettivi.

Al fine di aumentare la comprensibilità della relazione sulla performance relativamente ai criteri utilizzati per determinare il grado di raggiungimento degli obiettivi il Nucleo nella seduta del 1 settembre ha deciso di sottoporre al Direttore Generale una serie di osservazioni e richieste di chiarimento articolate per singoli obiettivi. Il Direttore ha risposto in forma scritta fornendo delucidazioni specifiche per ciascuna delle informazioni proposte, conservati come carte di lavoro. Il Nucleo nella seduta del 14 settembre ha incontrato il Direttore Generale e il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione per ulteriori



Nucleo di Valutazione

approfondimenti e suggerimenti di carattere migliorativo relativamente al ciclo delle performance. Il Direttore ha dichiarato la sua disponibilità a completare le schede valutative con l'indicazione dei pesi assegnati ai singoli obiettivi e l'attribuzione della diversa complessità degli stessi. Il Nucleo ha dato alcune indicazioni utili per la redazione del Piano delle Performance tese a rendere più semplice e trasparente la valutazione finale confrontando i target con i risultati.

Innanzitutto si è suggerito di procedere alla modifica dei target in corso di esercizio quando questi si dimostrano non raggiungibili o non più utili ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici. Si è sottolineato come sia opportuno individuare target il cui raggiungimento dipenda esclusivamente dall'azione della Direzione responsabile, preferendo il riferimento a fasi di attività con relativa determinazione dei tempi di realizzazione, quando l'obiettivo finale richieda il contributo di altri componenti della struttura organizzativa di ateneo. Il Nucleo, al fine di rendere più chiaro il procedimento di valutazione delle performance dei singoli dirigenti, ha altresì richiesto che la scheda finale di valutazione dei dirigenti sia completata con l'indicazione dei pesi attribuiti a ciascun target, l'algoritmo di calcolo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e il punteggio riguardante il comportamento organizzativo. Il Direttore Generale dott.ssa Giancarla Masè ha accolto le richieste e i suggerimenti proposti.

L'audizione della dott.ssa Masè si è conclusa con la richiesta del Nucleo di partecipare ad almeno ad una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, come è richiesto nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (Luglio 2015).

Per quanto riguarda **l'attendibilità** il Nucleo rileva che la verifica della correttezza del dato esposto è connessa all'individuazione delle fonti degli indicatori, target e risultati presentati. In seguito ai chiarimenti forniti dalla dott.ssa Masè sulla base delle osservazioni proposte dal Nucleo l'attendibilità dei dati forniti viene considerata di buon livello.

Ciò premesso, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

- pur essendo state condotte alcune indagini di *customer satisfaction*, nella Relazione sono stati omessi sia l'analisi dei risultati che gli impatti delle stesse sui processi decisionali; il Nucleo sottolinea che l'analisi di tali risultati avrebbero contribuito a rendere più consistente le sezioni della Relazione dedicate a punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance e a criticità e opportunità;
- vengono illustrati i risultati e i dati riassuntivi sugli esiti del processo di valutazione dei risultati del personale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali nell'anno 2014, secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. e C.C.I.. Su questo punto il Nucleo rileva che l'amministrazione ha fornito in maniera sintetica i risultati sulla performance individuale e sul grado degli obiettivi del personale dipendente. Da queste informazioni non emerge la differenziazione (come previsto dalla delibera CIVIT 5/2012) dei giudizi e di conseguenza i risultati del sistema individuale di valutazione tra sedi centrali e periferiche, dipartimenti direzioni. Inoltre, si osserva che nella relazione ci sono indicazioni sintetiche sul raggiungimento degli obiettivi solo per i dirigenti, EP e D con responsabilità e non di tutto il personale. Per quanto riguarda il restante personale ci si limita solo ad indicare gli esiti della valutazione ex art. 11 C.C.I. (si veda Allegato A). A tal proposito il nucleo ricorda che l'allegazione delle tabelle sulla valutazione individuale assume particolare rilevanza, perché dovrebbe ulteriormente chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'amministrazione (pag. 9 delibera CIVIT 5/2012).

A seguito delle richieste di ulteriori informazioni il Direttore Generale ha fornito i dati richiesti riguardanti la valutazione del personale tecnico amministrativo.

- alla data di approvazione della Relazione, contenente dati aggiornati al 24 giugno 2015, il processo di valutazione della performance individuale non era ancora completato, ed è stato concluso entro la metà



Nucleo di Valutazione

di luglio. L'amministrazione mette in luce che il ritardo nell'avvio del processo è derivato dal fatto che l'accordo sindacale è stato stipulato solo a metà giugno e che i dati definitivi verranno forniti in una successiva relazione sul monitoraggio della premialità: il Nucleo osserva che il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione delle performance individuali è scarsamente compatibile con la piena operatività ed efficienza del ciclo della performance.

Conclusione

Il Nucleo di Valutazione, confidando che i rilievi emersi durante il processo di analisi della Relazione possano giovare al miglioramento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte, ritiene di poter validare la Relazione sulla performance 2014.

ALLEGATO A - VALIDAZIONE PERFORMANCE 2014

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A) | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B) | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole) | CAMPI PRESENTI (SI/NO) | VALIDAZIONE |
|---|---|--|------------------------|------------------------------|
| 1 | Presentazione e indice | La presentazione e l'indice sono presenti. | si | si |
| 2 | Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni | Lo scorso anno questa parte era riportata in un altro documento citato; la sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni è invece presente. | si | si |
| 2.1 | Il contesto esterno di riferimento | In questa sezione sono chiariti i rapporti con gli stakeholders. | si | si |
| 2.2 | L'amministrazione | La descrizione dell'organizzazione e i dati quantitativi sono riportati. | si | si |
| 2.3 | I risultati raggiunti | Lo scorso anno questa informazione era riportata in un altro documento citato; nella relazione 2014 i risultati sono presenti nella sezione apposita a pag. 14-15. | si | si |
| 2.4 | Le criticità e le opportunità | Lo scorso anno questa sezione si poteva rilevare nel documento integrativo alla relazione. Nella relazione 2014, è invece presente nella sezione apposita a pag. 15-16. Il Nucleo rileva tuttavia che i contenuti non appaiono sufficientemente approfonditi. | si, parzialmente | si, con rilievo di criticità |
| 3 | Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti | La struttura della parte 3 è divisa in due parti: una sezione dove per ciascun obiettivo strategico identificato nel Piano sono sintetizzati i risultati e una parte dove vengono definiti nel dettaglio tali risultati. | si | si |
| 3.1 | Albero della performance | In questa relazione rispetto all'anno precedente l'Ateneo si è adeguato a quanto previsto dalla delibera CIVIT 5/2012. Lo schema rappresentativo dell'albero della performance è stato riportato a pag 18. | si | si |
| 3.2 | Obiettivi strategici | A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target. Quest'anno l'amministrazione si è conformata alle indicazioni della delibera CIVIT 5/2012. | si | si |
| 3.3 | Obiettivi e piani operativi | A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target. Quest'anno l'amministrazione si è conformata alle indicazioni della delibera CIVIT 5/2012. | si | si |
| 3.4 | Obiettivi individuali | La relazione riporta indicazioni parziali sugli obiettivi individuali. In particolare, come prevede la Delibera CIVIT 05/2012, l'amministrazione inserisce le informazioni riguardanti i dirigenti, EP e personale con responsabilità evidenziando il range di punteggio. L'amministrazione mette in luce che il ritardo nell'avvio del processo è derivato dal fatto che l'accordo sindacale è stato stipulato solo a metà giugno. I dati definitivi verranno forniti in una successiva relazione sul monitoraggio della premialità. | si, parzialmente | si, con rilievo di criticità |
| 4 | Risorse, efficienza ed economicità | A differenza dello scorso anno la relazione prende in considerazione i principali aggregati del conto economico (confrontato con l'anno 2013) e i principali aggregati contabili patrimoniali sempre facendo un confronto con lo scorso anno. | si | si |
| 5 | Pari opportunità e bilancio di genere | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 | si | si |
| 6 | Il processo di redazione della relazione sulla performance | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 | si | si |
| 6.1 | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 | si | si |
| 6.2 | Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012. Il Nucleo rileva tuttavia che i contenuti non appaiono sufficientemente approfonditi. | si | si |
| Allegato 2 | Tabella obiettivi strategici | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 | si | si |
| Allegato 3 | Tabella documenti del ciclo di gestione della performance | Lo scorso anno questa parte mancava: nella Relazione 2014 tale sezione è stata inserita come previsto dalla Delibera CIVIT 05/2012 | si | si |
| Allegato 4 | Tabelle sulla valutazione individuale | Il Nucleo rileva che l'amministrazione ha fornito in maniera sintetica i risultati sulla performance individuale e sul grado degli obiettivi del personale dipendente. Da queste informazioni non emerge la differenziazione (come previsto dalla delibera CIVIT 5/2012 tra sedi centrali e periferiche, dipartimenti direzioni) dei giudizi e di conseguenza i risultati del sistema individuale di valutazione. Inoltre, si osserva che nella relazione ci sono indicazioni sintetiche sul raggiungimento degli obiettivi solo per i dirigenti, EP e D con responsabilità e non di tutto il personale. Per quanto riguarda il restante personale ci si limita solo ad indicare gli esiti della valutazione ex art. 11 C.C.I. | si, parzialmente | si, con rilievo di criticità |