



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Allegato 1)

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Validazione della Relazione sulla performance 2015

1. Quadro di riferimento

La valutazione delle performance in ambito universitario, pur avendo sperimentato nel corso degli anni dei continui aggiornamenti/modifiche del proprio quadro normativo di riferimento, ha raggiunto oramai un'accettazione e diffusione tale da potersi e doversi individuare tra le pratiche di gestione corrente delle amministrazioni universitarie. L'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), che svolge la valutazione del ciclo della performance in conformità a quanto statuito dal D.Lgs. n. 150/2009, nel luglio 2015 ha emanato le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", ed ha invitato gli enti pubblici di ricerca ad attenersi alle linee guida tracciate dalla CIVIT, trasformata poi in Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con l'approvazione della Legge 30 ottobre 2013, n. 125. Pur essendo ancora presenti alcuni dubbi sull'ampiezza e la profondità dei compiti assegnati ai Nuclei di valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, il Nucleo di valutazione dell'Università degli Studi di Siena, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, è chiamato a prendere in esame e validare la "Relazione sulla performance anno 2015", approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2016 e trasmessa al Nucleo in data 25 luglio 2016.

In base all'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, la validazione da parte del Nucleo di valutazione della Relazione sulla performance predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del succitato Decreto legislativo.

Le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" pubblicate da ANVUR hanno ribadito che i Nuclei sono tenuti, nella validazione della Relazione sulla performance, a una valutazione di primo livello sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dall'Ateneo.

Quanto alle modalità di validazione, ANVUR affida ai Nuclei la scelta delle modalità da seguire, riservandosi di proporre in futuro un format standard di validazione, frutto anche delle esperienze di valutazione e validazione intervenute presso i vari atenei.

Il Nucleo di valutazione dell'Università di Siena, similmente a come già operato lo scorso anno, ritiene, in mancanza di successive indicazioni tecniche fornite da ANVUR, di procedere all'attività di validazione secondo quanto previsto dalla Delibera CiVIT n. 6/2012 e successivi aggiornamenti¹, considerando i format ("Allegato A: Sintesi della carte di lavoro" e "Allegato B: Documento di validazione") previsti dalla Delibera come allegati alla presente Relazione. Il Nucleo ha svolto l'attività funzionale alla validazione della Relazione sulla performance con specifico riferimento agli ambiti indicati dalla suddetta delibera: conformità della Relazione alle previsioni normative di riferimento; attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione; comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

2. Analisi del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università degli Studi di Siena

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014-2016" dell'Università degli Studi di Siena, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 novembre 2014, è stato oggetto di modifiche da parte di questa amministrazione a seguito dei rilievi effettuati dallo stesso Nucleo di valutazione (si veda parere espresso nella riunione del 06.05.2016). Il Nucleo di valutazione apprezza lo sforzo che ha portato alla ridefinizione di tale strumento, in cui sono individuati, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, "le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance". Il Nucleo di valutazione invita l'amministrazione a proseguire nel processo di aggiornamento del proprio sistema di misurazione e valutazione soprattutto a seguito dell'intenzione di codesto ente di attivare uno specifico ufficio per il controllo della gestione. Tale ufficio potrebbe costituire il luogo presso il quale concentrare le attività di individuazione e (ri)definizione delle metriche maggiormente opportune ed utili allo svolgimento di una efficace ed efficiente attività di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, il Nucleo di valutazione, relativamente al

¹ "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009". La Commissione ha successivamente, nella seduta del 04/07/2013, modificato l'Allegato A "Tenuta e redazione delle carte di lavoro". Le modifiche hanno riguardato lo schema "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" contenuto a pag. 7 dell'Allegato A.

Sistema di misurazione e valutazione, rileva una scarsa chiarezza nell'uso, a fini valutativi, della metrica a cinque livelli riportata a pag. 25 della relazione stessa, con la metrica valutativa riportata immediatamente dopo che invece prevede una scala valutativa a tre livelli.

3. Analisi della Relazione sulla performance 2015

3.1 Elementi introduttivi alla analisi della Relazione sulla performance 2015

La Relazione annuale sulla performance ha quale obiettivo fondamentale quello di confrontare i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno di riferimento con i singoli obiettivi programmati e le risorse assegnate per il medesimo periodo, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ed evidenziare il bilancio di genere realizzato (art. 10, comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009).

Nello Statuto dell'Università di Siena, al comma 3 dell'art. 48, è previsto che il Direttore Generale presenti annualmente al Consiglio di Amministrazione "una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, cui sono allegate le relazioni dei singoli responsabili dei servizi e delle strutture decentrate". A fronte di tale previsione statutaria, nelle "Note introduttive" della "Relazione sulla performance 2015" (pag. 1) è stato, però, specificato che il Consiglio di Amministrazione, al fine di perseguire una finalità di semplificazione delle comunicazioni, ha assegnato alla Relazione anche la funzione di rispondere alle necessità individuate dallo Statuto e che alla Relazione non vengono allegate le relazioni dei singoli responsabili dei servizi e delle strutture decentrate, il cui concorso all'economia della Relazione verrà stabilito d'ora in poi dal Direttore Generale. Avendo l'Ateneo adottato questa linea, il Nucleo di valutazione è chiamato in questa sede, oltre alla validazione della Relazione sulla performance 2015, alla valutazione della Direzione Generale così come previsto dall'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs. n. 150/2009. Questo prevede, infatti, che il Nucleo di valutazione proponga all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del medesimo Decreto legislativo. Infine, il Nucleo evidenzia che, essendo il Piano sulla performance 2015 stato predisposto prendendo a riferimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance ante revisione, quest'ultimo sarà utilizzato per verificare la qualità della Relazione sulla performance 2015.

3.2 Valutazione della Direzione Generale

Il paragrafo 3.4.1 (pp. 61-69) della Relazione sulla performance 2015 è dedicato a “Obiettivi e risultati della Direzione Generale” e riporta, per i singoli obiettivi assegnati, i pesi assegnati, i target fissati per il 2015 e la valutazione dei risultati raggiunti. È da rilevare con apprezzamento l’analiticità della reportistica laddove per i singoli obiettivi sono fornite delle tabelle esplicative contenenti pesi, target e valutazione dei rispettivi sub-obiettivi. In base al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, similmente allo scorso anno, la performance del Direttore Generale è stata valutata in relazione ai seguenti aspetti:

- a) 60% risultati su obiettivi gestionali specifici;
- b) 20% performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali d’Ateneo;
- c) 20% risultati su obiettivi generali di Ateneo.

Per il 2015 al Direttore Generale sono stati assegnati 6 obiettivi (3 per la tipologia a), 1 per la tipologia b) e 2 per la tipologia c)).

Per ciascun obiettivo, come riportato nella tabella seguente, sono stati definiti i relativi pesi e i valori corrispondenti ai diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi (Apprezzabile, Target, Eccellenza):

Tipologia	Obiettivo	Peso %	Apprezzabile	Target	Eccellenza
a1	Semplificazione razionalizzazione amministrativa	35	3 (almeno 30 punti)	4 (48 punti)	5 (oltre 48 punti)
a2	Tempistica di presentazione del Bilancio unico d’Ateneo d’esercizio, revisione	15	3 (almeno 25 punti)	4 (40 punti)	5 (oltre 40 punti)
	delle modalità comunicative, negoziazione dei budget				
a3	Valorizzazione dell’apporto del personale tecnico-amministrativo	10	3 (almeno 24 punti)	4 (39 punti)	5 (oltre 39 punti)
b1	Performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali d’Ateneo valutabili	20	3 (risultato medio conseguito tra il 60% ed il 74,9%)	4 (risultato medio conseguito tra l’ 75% e l’ 89,9%)	5 (risultato medio conseguito > = 90%)
c1	Valore del Patrimonio netto (al netto di interventi straordinari)	10	3 Almeno + 2,5 milioni	4 Tra + 2,5 e + 5 milioni	5 Oltre + 5 milioni
c2	Valore dell’ <i>Indicatore di sostenibilità economico finanziaria</i>	10	3 0,98 – 0,99	4 1,00 – 1,04	5 > 1,04

Sommata a 100 la performance massimamente raggiungibile, la Direzione Generale ha ottenuto una performance a consuntivo di 91.7, che ha portato all'assegnazione del 18.34% del massimo dell'indennità di risultato assegnabile al Direttore Generale, pari al 20%. Il Nucleo di valutazione esprime l'apprezzamento per il risultato conseguito, anche se intende richiamare l'attenzione dell'amministrazione, oltre che su alcuni aspetti di tipo tecnico, su elementi ritenuti importanti per il buon andamento economico-finanziario dell'Ateneo e per lo sviluppo di un costruttivo clima al suo interno. In particolare, con riferimento agli aspetti tecnici è da rilevare la presenza di un refuso nella Tabella 23 dove i punti da assegnare relativamente all'obiettivo a1) sono erroneamente riportati: il valore dovrebbe essere pari a 76.6 e non 78.8 (tale refuso non ha comunque conseguenze sul risultato della valutazione complessiva ottenuta). Inoltre, il Nucleo, pur concorde nel ritenere praticamente fuorviante in termini valutativi applicare all'obiettivo c2 (valore dell'ISEF) la metodologia valutativa definitiva nel Sistema di misurazione e valutazione della performance per gli obiettivi espressi in termini quantitativi, ritiene sproporzionata l'assegnazione di 70/100 punti essendo l'obiettivo stato raggiunto al livello minimo del *range* di valutazione "apprezzabile". Si ricorda che al di sotto di tale livello di valutazione i punti riconosciuti al valutato, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance di riferimento, sono pari a zero. Pertanto, l'attribuzione di 70 punti andrebbe indirettamente a sostenere l'idea che il raggiungimento di un obiettivo al suo livello minimo dovrebbe comportare l'attribuzione di almeno il 70% del relativo premio. Al riguardo il Nucleo ritiene opportuno che nel prossimo futuro venga individuata una più pertinente metodologia di attribuzione del punteggio per quegli indicatori quantitativi, come ad esempio l'ISEF, che per la loro natura presentano dinamiche di scostamento estremamente limitate, seppur particolarmente rilevanti per il bilancio economico complessivo dell'Ente.

Relativamente all'andamento economico-finanziario dell'Ateneo, il Nucleo di valutazione esprime una forte preoccupazione per l'andamento dell'ISEF, sceso sotto il livello di criticità (2014: 1,02; 2015: 0,98). Cosciente della forte riduzione subita dall'FFO nel corso degli anni e prevedendone l'ulteriore contrazione in futuro, ma soprattutto non ritrovando nella Relazione sulla performance 2015 alcun riferimento a qualsivoglia manovra gestionale tesa a porre rimedio al suddetto trend, il Nucleo invita codesta amministrazione a predisporre, nell'imminente ciclo di programmazione triennale da realizzare, adeguate linee strategiche e conseguenti azioni gestionali tali da poter permettere di recuperare la suddetta criticità. Altro elemento da rilevare è il mancato raggiungimento, nell'ambito dell'obiettivo a3) relativo all'apporto del personale tecnico-

amministrativo, dei sub-obiettivi relativi all'*employee satisfaction*. Tale mancanza porta a ritenere che l'amministrazione si sia finora fortemente focalizzata sugli aspetti finanziari della gestione del personale tecnico-amministrativo, mentre sarebbe utile, soprattutto a seguito del prolungato periodo di crisi attraversato da questo Ateneo, puntare maggiormente sulla costruzione di un adeguato spirito di appartenenza e soddisfazione dei propri dipendenti attraverso la valorizzazione delle dimensioni immateriali, piuttosto che finanziarie, del rapporto di lavoro.

3.3 Ulteriori considerazioni

Nella Relazione sulla performance 2015 si attesta che l'assegnazione degli obiettivi e dei relativi target e pesi alle unità organizzative di I e II livello è avvenuta nel mese di luglio 2015. Tale assegnazione è avvenuta sulla base di un processo partecipativo, così come si evince dalla Circolare del Direttore Generale n. 125 del 19 giugno 2015 con la quale è stato richiesto ai vari soggetti interessati dal Piano della performance 2015 di trasmettere all'ufficio competente gli obiettivi dei quali dover poi verificare il conseguimento con riferimento alla data del 31.03.2016. Relativamente alla tempistica del ciclo della performance appena riportato, il Nucleo di valutazione esprime apprezzamento per l'evidente miglioramento realizzato rispetto al ciclo del precedente esercizio amministrativo ma invita l'amministrazione a perseguire con celerità il rispetto della tempistica previsto dalla norma e dal proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede l'assegnazione degli obiettivi entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Nella Relazione sulla performance 2015 sono riportati gli esiti della valutazione effettuata dal Direttore Generale sull'unico dirigente presente nell'amministrazione e la valutazione della performance in termini di comportamenti del personale di Categoria EP. Dai dati riportati non si riesce però ad evincere il risultato complessivo della valutazione del personale di categoria EP e D. Il raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati alle unità organizzative di I e di II livello in seguito all'adozione del Piano della performance 2015 è stato rendicontato nelle relazioni compilate dai responsabili di struttura e verificati a campione dalla Direzione Generale. La Relazione riporta valori di performance oscillanti tra il 20% e il 100%, con una performance media pari a 93,5%, evidenziando quindi un peggioramento rispetto al precedente ciclo di valutazione (valore medio 2014: 97,43%).

Il Nucleo prende atto di tale valutazione, constatando nel contempo l'assenza della documentazione necessaria alle opportune e dovute verifiche, malgrado la formale richiesta inoltrata in tal senso all'amministrazione a mezzo dell'ufficio di supporto.

Relativamente a questo ultimo punto, il Nucleo auspica per il prossimo futuro la messa a disposizione di un più puntuale supporto informativo sulle valutazioni svolte ai vari livelli al fine di permettere direttamente a tale organismo una verifica, benché a campione, delle valutazioni effettuate a tutti i diversi livelli organizzativi.

Il personale di categoria B, C e D, in base a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, va valutato esclusivamente con riferimento ai comportamenti organizzativi. I risultati di tale processo valutativo non sono però riportati nella Relazione.

La Relazione riporta, nella parte finale, informazioni riguardanti l'anticorruzione, la trasparenza e l'integrità (par. 3.5), gli standard di qualità dei servizi (par. 3.6), le risorse, l'efficienza e l'economicità (par. 4), le pari opportunità e il bilancio di genere (par. 5). Il Nucleo esprime apprezzamento per lo sviluppo di tali sezioni, ma invita l'amministrazione a rendicontare i suddetti aspetti in modo maggiormente sistematico (confronto esplicito con obiettivi programmati) ed organico con gli altri aspetti della performance trattati all'interno della stessa Relazione.

Infine, è da rilevare che l'albero della performance prodotto al paragrafo 3.1 manca dell'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo. Tale mancanza rende la sezione priva di coerenza con gli obiettivi della stessa relazione. Infatti, la mancata indicazione per i diversi obiettivi programmati dei relativi livelli di risultato conseguiti non permette al lettore di comprendere il risultato effettivamente conseguito dall'amministrazione con l'effetto di appesantire il documento senza alcun vantaggio dal punto di vista informativo.

4. Conclusioni

Il Nucleo di valutazione, al termine della propria analisi e dopo averne verificata la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo, valida la "Relazione sulla performance 2015".

La documentazione del processo di validazione è conservata in formato elettronico nell'archivio del Servizio di supporto al Nucleo di valutazione.

Allegati

[Allegato A](#) - Sezione di sintesi delle carte di lavoro

[Allegato B](#) - Documento di validazione

Siena, 9 settembre 2016