



Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consorzio per l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste
sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni**

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

La «Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni» (Relazione sul Sistema) del Consorzio per l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste (Area Science Park) è stata redatta secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) titolare delle attività di valutazione degli Enti di ricerca vigilati dal Miur sulla base del D.L. n. 69/2013 (convertito con modificazioni dalla legge n. 98/2013).

Gli elementi che l'Agenzia chiede di trattare agli Organismi indipendenti di Valutazione (OIV) nella Relazione sul Sistema sono i seguenti:

1. grado di integrazione con la documentazione strategica;
2. modalità di definizione degli obiettivi;
3. modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;
4. monitoraggio e sistema informativo di supporto;
5. modalità di attribuzione dei giudizi al personale;
6. utilizzo dei risultati della valutazione.

L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione di Area Science Park è stato revisionato all'inizio del 2015 e quindi il ciclo delle performance relativo all'anno 2015 è il primo presidiato da nuove regole.

1. Grado di integrazione con la documentazione strategica

Area Science Park ha proseguito nell'impegno intrapreso negli anni precedenti di integrare il piano delle performance con gli altri documenti strategici e di bilancio; lo sforzo è stato potenziato soprattutto nell'ultimo anno anche grazie allo stimolo fornito dalle linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo delle performance degli enti pubblici di ricerca. L'impegno si è concentrato inizialmente in una univoca definizione delle parti comuni (*mission*, visione strategica, analisi del contesto, portafoglio dei servizi offerti...) finalizzate a inquadrare l'ambito di riferimento, in modo da poterle utilizzare per tutti i documenti strategici, senza ridondanze o sovrapposizioni. In particolare Area Science Park si è impegnata a redigere per il triennio 2016-2018 un unico documento contenente il piano delle performance, il piano per la prevenzione della corruzione e il programma per la trasparenza e l'integrità. Il documento risponde ai principi di coerenza indicati dall'ANVUR ed è strutturato in modo da riprendere i contenuti minimi indispensabili indicati dall'Agenzia per la corretta gestione del ciclo integrato (inquadramento strategico, performance organizzativa, analisi delle aree di rischio, comunicazione e trasparenza, performance individuale). Allo stato attuale più difficoltosa risulta essere l'integrazione con il PTA, sia per lo sfasamento temporale dei due documenti, sia per la mancanza di indicazioni che consentano un allineamento dei contenuti dei due piani. Risulta invece consolidato il collegamento con il ciclo di bilancio attraverso l'individuazione per ogni obiettivo operativo delle risorse finanziarie e umane ricondotte a missioni e programmi.

2. Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.)

Le linee guida per la gestione integrata del piano delle performance degli enti di ricerca prevedono uno stretto collegamento tra il ciclo delle performance e le azioni valutative promosse dall'ANVUR stesso, VQR in particolare. Tuttavia, questo elemento non è facilmente rappresentabile per Area Science Park, che non svolge direttamente ricerca scientifica; di conseguenza nel piano delle performance sono assenti riferimenti collegati alla VQR tra gli obiettivi e gli indicatori. Le linee di attività possono essere totalmente classificate come attività istituzionali e di terza missione, anche se, relativamente a quest'ultime, permangono le criticità legate alla loro comparabilità con le attività svolte da altri enti di ricerca nazionali e di conseguenza il legame con le attività valutative dell'ANVUR per l'ambito specifico. Rispetto alla *mission* di Area Science Park gli obiettivi sono dunque rilevanti, ma risultano poco confrontabili con le attività svolte dagli

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

altri EPR; ne consegue che il più delle volte la performance può essere misurata solo con parametri di riferimento interni all'ente, ad esempio, richiamando le performance degli anni precedenti. Risultano invece più comparabili gli obiettivi relativi al contenimento della spesa pubblica, della digitalizzazione, della trasparenza, dell'anticorruzione e della promozione delle pari opportunità, in virtù della loro trasversalità.

Un'osservazione relativa al sistema degli obiettivi va operata circa i così detti «obiettivi trasversali» che in Area Science Park rappresentano la totalità degli obiettivi operativi annuali: infatti, con lo scopo di rafforzare l'unità di intenti del personale, sono stati definiti obiettivi trasversali alle unità organizzative e per ciascun obiettivo è stato indicato un referente per provvedere al coordinamento delle azioni e alla successiva misurazione e rendicontazione del risultato. Dunque tutti gli obiettivi operativi dell'ente sono stati definiti come "trasversali" e quindi, necessariamente, sono rilevanti, anche rispetto agli obiettivi individuali dei dirigenti che risultano in parte sovrapponibili o una loro specificazione. Il referente però è un coordinatore e non un responsabile dell'obiettivo secondo il presupposto che "tutti i dipendenti e tutte le unità organizzative dell'Ente devono concorrere al raggiungimento dell'obiettivo trasversale approfondendo la massima collaborazione per il conseguimento della finalità comune, pena il mancato raggiungimento dell'obiettivo per tutti i soggetti coinvolti". Questa impostazione, che in linea teorica potrebbe essere in parte condivisibile anche se non estesa alla totalità degli obiettivi, ha però lo svantaggio di non individuare chiaramente le responsabilità della realizzazione dell'obiettivo, né di valorizzare l'effettivo apporto delle unità direttamente o indirettamente implicate nella sua realizzazione. Non c'è quindi un meccanismo che sostenga il risultato poiché attribuire lo stesso grado di responsabilità a tutti equivale a non responsabilizzare nessuno. I limiti di questa impostazione peraltro non emergono quando gli obiettivi sono tutti raggiunti, come è avvenuto nell'anno 2015, ma quando non vengono raggiunti: mancano infatti gli elementi che consentano di verificare nel merito quali contributi sono venuti meno. Il tutto ha inoltre effetti anche sulla premialità associata alla valutazione individuale, poiché la componente relativa al raggiungimento degli obiettivi risulta non differenziata, né differenziabile.

3. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

Va riconosciuto che, a differenza dell'anno 2015 in cui gli obiettivi operativi apparivano molto semplificati e poco ambiziosi per le potenzialità dell'ente, nel piano 2016-2018 Area Science Park si è impegnata a migliorare la qualità e la quantità degli obiettivi e la loro misurabilità. Permane tuttavia la criticità evidenziata nella relazione sul sistema dello scorso anno: mentre gli obiettivi operativi (annuali) vengono rendicontati nella relazione sulla performance, la rendicontazione degli obiettivi strategici (triennali) non viene evidenziata, o meglio viene "fusa" con quella annuale. Quindi il piano strategico 2015-2017 contiene obiettivi strategici sovrapponibili che naturalmente si rifanno alle stesse aree strategiche del piano 2016-2018, che però sul triennio vengono misurati con indicatori diversi e di conseguenza con target diversi. Non è chiaro quindi se l'orizzonte strategico inizialmente definito venga mai raggiunto al termine dei tre anni, poiché la rendicontazione è sugli obiettivi annuali che mantengono sostanzialmente gli stessi indicatori dei rispettivi obiettivi strategici; cambiando gli indicatori e i target degli obiettivi strategici a ogni nuovo piano delle performance si rimanda a un tempo praticamente infinito la verifica di medio-lungo periodo.

4. Monitoraggio e il sistema informativo di supporto

Area Science Park svolge un monitoraggio intermedio all'anno, oltre a quello finale di rendicontazione. Questa modalità è in uso da diversi anni ed è equilibrata in relazione alle dimensioni e alle caratteristiche dell'ente. Il processo di performance è presidiato da adeguati strumenti informativi e procedure con reporting strutturati e adeguatamente utilizzati. Le tempistiche previste vengono di norma rispettate.

Gli elementi dei quali l'OIV ha tenuto conto nell'attività di verifica e monitoraggio risultano dalla documentazione prodotta attraverso la collaborazione della struttura di supporto e dalle informazioni raccolte in corso d'anno. In particolare per l'attestazione della performance si è proceduto all'esame della documentazione relativa alla realizzazione degli obiettivi e delle valutazioni effettuate.

Alla fine del 2015 sono state realizzate, come negli anni precedenti, le indagini di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema e valutazione del superiore gerarchico, con la supervisione dell'OIV. Gli esiti sono stati comunicati

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

nel dettaglio a tutti i dipendenti nell'ambito di un incontro collettivo dedicato e sono stati pubblicati sul sito e sulla intranet. I questionari utilizzati sono quelli reperiti sul portale della performance (<https://performance.gov.it/benessere-organizzativo>). Il tasso di partecipazione è stato del 65% (N=74). Si riportano nella tabella seguente i principali indicatori relativi al funzionamento del sistema registrati nell'indagine.

Funzionamento del Sistema	media scala 1(-)-6(+)	dev.st.	N
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	4,0	1,25	73
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,5	1,35	70
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,5	1,41	72
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,7	1,29	72
Area premia le persone capaci e che si impegnano	2,4	1,20	73

5. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Quale elemento di particolarità si segnala che la valutazione dei comportamenti relativamente all'anno 2015 per il personale di livello è avvenuta da parte del dirigente sentiti i capi ufficio. L'obiettivo principale non è quello di sottrarre il dirigente dai suoi obblighi valutativi, ma quello di fornirgli elementi informativi necessari a una corretta valutazione, fermo restando la responsabilità valutativa a suo carico. Tale attività ha richiesto un aggiornamento del personale coinvolto sulle modalità valutative.

Come già evidenziato, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance attualmente in uso in Area Science Park, l'unica componente suscettibile di differenziazione nella valutazione della gran parte del personale è costituita dalla valutazione per comportamenti, che nel punteggio complessivo pesa per il 65%. In questo ambito la valutazione media (scala da 0,1 a 1,0) è stata di 0,75 (N=111) con un minimo di 0,51, un massimo 0,90 e un coefficiente di variazione di 0,10. In queste statistiche non sono stati considerati cinque valutati a cui è stato attribuito il punteggio fisso di 0,30, poiché non raggiungevano il numero minimo di presenze necessario ad accedere alla valutazione. Nella tabella seguente sono indicate medie, numerosità e coefficiente di variazione per singoli servizi.

Servizio	Media valutazioni (scala 0,1-1)	N	Coefficiente di variazione
PCS	0,78	18	0,09
DGE	0,77	34	0,07
SET	0,74	12	0,07
PER	0,73	13	0,09
AIT	0,73	17	0,10
MSC	0,71	17	0,14

Per quanto riguarda i responsabili d'ufficio (N=14) due componenti della valutazione sono suscettibili di differenziazione: gli obiettivi individuali che nella valutazione complessiva pesano per il 10% e i comportamenti organizzativi che nella valutazione complessiva pesano per 50%. In merito agli obiettivi individuali, per 11 responsabili sono stati pienamente raggiunti e per gli altri 3 sono stati raggiunti tra il 95% e il 93%; per quanto riguarda i comportamenti organizzativi dei responsabili di ufficio la valutazione media (scala da 0,1 a 1,0) è stata di 0,80 (N=14) con un minimo di 0,66, un massimo di 0,88 e un coefficiente di variazione di 0,07.

Per quanto riguarda i direttori di servizio (N=5) la valutazione media dei comportamenti organizzativi operata dal direttore generale è stata di 0,74 (scala da 0,1 a 1,0), minimo di 0,68, un massimo 0,80 e un coefficiente di variazione di 0,06. Per i

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

direttori di servizio la valutazione per comportamenti pesa per il 30% del punteggio; le altre componenti sono il grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali (comune a tutti), la valutazione degli obiettivi individuali (che pesano per il 15%) e la capacità di differenziare i giudizi (che pesa per il 5%) di cui si è detto sopra. Gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100% da due dirigenti, gli altri tre si sono attestati su un grado di raggiungimento compreso tra il 97% e l'87%.

Più critica dal punto di vista operativo è risultata la valutazione del direttore generale costituita nel nuovo sistema da tre componenti: per l'85% dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi; per il 3% dalla capacità di differenziazione dei giudizi; per il 12% dalla valutazione dei comportamenti organizzativi. Proprio la valutazione di quest'ultima componente rappresenta un elemento di difficile misurabilità: l'OIV, a cui compete la proposta di valutazione del direttore generale non può esprimere un giudizio compiuto su comportamenti che non ha modo di osservare in maniera diretta; il consiglio di amministrazione è il soggetto gerarchicamente deputato alla valutazione del direttore generale, ma potrebbe ugualmente non avere la piena visibilità dei comportamenti tenuti nella gestione operativa e manageriale. Ne consegue che la valutazione dei comportamenti del direttore generale per avere una base di coerenza può essere nel concreto operata solo in maniera indiretta, acquisendo informazioni da coloro che operano a contatto con il dirigente. Il tutto assume però il significato di un giudizio inferito, che inibisce il confronto dialettico tra valutatore e valutato, e quindi non permette di utilizzare i risultati della valutazione in chiave di miglioramento.

6. Utilizzo dei risultati della valutazione

In relazione all'esito della valutazione la distribuzione premiale avverrà nel modo seguente:

	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
dirigenti (amministrativi II fascia e tecnologi)	2	3	-
non dirigenti (personale amministrativo e tecnologi)	17	108	5

Nell'anno 2015 a seguito della valutazione saranno erogati:

- per i dirigenti amministrativi € 22.671,00 a titolo di indennità di risultato (parte variabile della retribuzione);
- per il personale € 110.949,00 a titolo di produttività collettiva e individuale; inoltre, a tutto il personale in servizio (esclusi i dirigenti amministrativi), e sempre sulla base dei risultati della performance, verranno distribuiti anche ulteriori € 140.233,00 a titolo di fondo incentivante ex art. 19 del CCNL 2002-2005.

Trieste, 29 giugno 2016

Maria Lisa Garzitto
OIV monocratico