



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEEO

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2014
MONITORAGGIO DELL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI 2014**

6 GIUGNO 2014



PREMESSA

La presente relazione illustra il funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni in vigore nell'anno 2013. La relazione viene stilata prendendo atto:

- di quanto dispone la legge 240/2010 in ordine al ciclo della performance ed in particolare alla *“attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale”*;
- di quanto previsto dall'art. 60 del DL 21.06.2013, n. ° 69 in materia di semplificazione del sistema di finanziamento delle università e delle procedure di valutazione del sistema universitario (art. 2) che demanda all'ANVUR le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università
- di quanto previsto dall'articolo 28 del nuovo Statuto dell'Università degli Studi di Milano in relazione alle funzioni attribuite al Nucleo di valutazione, avvalendosi della struttura di supporto per lo svolgimento delle stesse¹;
- che il DLgs n. ° 69 all'art. 60 trasferisce le competenze sul sistema di valutazione delle attività amministrative delle università all'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del DLgs. 150/2009 e in conformità ai poteri di indirizzo della CIVIT (art. 13, c. 5). E considerato altresì che l'ANVUR ha comunicato ai Nuclei di Valutazione l'indirizzo di posta certificata cui inviare i documenti di sua competenza, senza tuttavia emanare ulteriori indicazioni sui singoli adempimenti;
- degli interventi per il contenimento della spesa pubblica individuati nella Legge 122/2010 e in particolare dall'art. 9 ai seguenti commi:

¹ In particolare: *“(...) Il Nucleo svolge funzioni di valutazione dell'attività di ricerca svolta dai Dipartimenti; verifica la qualità e l'efficacia della didattica, anche sulla base degli indicatori individuati dalle Commissioni paritetiche studenti-docenti di cui al comma 6 dell'articolo 39; valuta l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi; esamina la congruità del curriculum scientifico e professionale dei titolari dei contratti di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 1, della legge n. 240/2010; svolge tutte le altre funzioni, nell'ambito delle proprie prerogative e responsabilità, che gli sono attribuite dal presente Statuto, dai Regolamenti d'Ateneo, da direttive del Rettore e del Consiglio di amministrazione.*

Sono attribuite al Nucleo, in raccordo con l'attività dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), le funzioni stabilite dalle norme in vigore relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nell'Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale. (...)

I rapporti di valutazione elaborati dal Nucleo costituiscono elementi imprescindibili di considerazione da parte degli organi di governo anche ai fini dell'elaborazione dei programmi di sviluppo e dell'allocazione delle risorse dell'Ateneo.”



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

- comma 1, che prevede che per gli anni 2011, 2012 e 2013 (prorogato al 2014 dalla Legge 111/2011 art. 16) il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio (...), non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010;
- comma 17, che prevede per gli anni 2010, 2011, 2012 e 2013 la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali del personale delle Pubbliche Amministrazioni;
- dei modelli e degli strumenti metodologici già attivati dall'Università degli Studi di Milano tra cui il sistema di valutazione dei risultati delle posizioni dirigenziali adottato con la Relazione della Performance 2012, validata dal Nucleo di Valutazione in data 30 settembre 2013;
- della circolare n. 7/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica in merito ai chiarimenti applicativi del D. Lgs. 150/2009;
- di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009.

I contenuti della relazione si sviluppano sui seguenti aspetti:

- funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale (posizioni dirigenziali e posizioni EP, personale tecnico amministrativo) in vigore per il ciclo della Performance 2013
- programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- piano triennale di prevenzione della corruzione.
- monitoraggio dell'Avvio del Ciclo della Performance 2014 e assegnazione degli obiettivi individuali

Nella parte finale della presente relazione il Nucleo inserisce le proprie note relative al "Monitoraggio dell'avvio del ciclo della Performance 2014" e al "Monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali".

Questi ultimi sono individuati come nuovi adempimenti dall'ANAC in assenza, per il momento, di ulteriori indicazioni in merito al contesto organizzativo e alla programmazione universitaria. Per tali adempimenti il nuovo Portale nazionale della Trasparenza, sembra essere l'unico canale ufficiale attraverso il quale inserire i documenti e le attestazioni del Nucleo sul Ciclo della Performance. Il Nucleo di Valutazione, considerata la complessità degli schemi predisposti sul



portale per la compilazione, in particolare con riferimento al monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance, e la scarsa corrispondenza con l'impostazione e con i contenuti del Piano della Performance dell'Università degli Studi di Milano, ritiene doveroso adempiere a quanto richiesto attraverso un testo scritto che sarà comunque pubblicato nel Portale della Trasparenza all'interno della presente relazione.

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1.1- Performance organizzativa

Più di altri ambiti, la definizione di obiettivi, indicatori e target per la performance organizzativa risente delle contingenze e delle sovrapposizioni che caratterizzano l'Università in merito a:

- compiti inerenti alla programmazione ed alla valutazione degli Atenei, dettati da norme speciali del sistema universitario;
- quanto previsto dalla legge 168/1989 che riconosce alle Università, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile;
- processo di riordino degli organi e articolazione interna delle università promosso in seguito alla progressiva attuazione della legge 240/2010;
- adempimenti che scaturiscono dall'applicazione del D. Lgs. 150/09 e dalle successive delibere della CIVIT/ANAC.

In particolare, come ricorda il Piano della Performance 2013/15, l'Ateneo nel 2013 è stato impegnato a implementare i seguenti obiettivi strategici:

- i nuovi Organi di Governo;
- il nuovo modello organizzativo basato sulle responsabilità gestionali attribuite ai Dipartimenti sulla didattica e sulla ricerca e sulle funzioni della Direzione Generale e delle strutture e servizi dell'Amministrazione;
- le procedure e i processi di messa a regime del Bilancio Unico, del sistema economico patrimoniale e delle responsabilità connesse;
- i nuovi regolamenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Tenendo conto di tali priorità, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, l'Amministrazione ha identificato nell'albero della Performance la collocazione di questi obiettivi nell'Area strategica E - Organizzazione e gestione strategica delle risorse.

L'area E è articolata in cinque sotto-aree che corrispondono alle competenze funzionali e gestionali primarie dell'Amministrazione a supporto del funzionamento complessivo del sistema Ateneo:

- E - 1 Sviluppo organizzativo e regolamentazione di Ateneo
- E - 2 Tutela degli interessi, dell'identità e dell'immagine dell'Ateneo e sviluppo della comunicazione interna ed esterna
- E - 3 Gestione strategica delle risorse umane
- E - 4 Sviluppo del sistema ICT di Ateneo
- E - 5 Gestione patrimonio edilizio
- E - 6 Gestione del sistema bibliotecario

A questa Area si affiancano altre quattro macro aree strategiche legate alle funzioni primarie dell'Ateneo:

- A - Formazione superiore
- B - Ricerca e trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione tecnologica
- C - Servizi agli studenti e promozione del diritto allo studio
- D - Internazionalizzazione della formazione e della ricerca

Il Piano della Performance dell'Università degli Studi di Milano, in mancanza di un Piano Strategico di Ateneo, pur contenendo linee di indirizzo di carattere generale per ogni Area Strategica, non contiene obiettivi correlati ad indicatori e standard di misurazione della Performance Organizzativa, intesa come insieme dei risultati raggiunti nell'anno dal sistema nel suo complesso (Amministrazione e Dipartimenti).

La Performance Organizzativa dell'Amministrazione, considerato il ruolo di supporto amministrativo, giuridico, procedimentale e tecnico gestionale al funzionamento complessivo del sistema che le compete, si identifica con i risultati delle azioni, delle attività progettuali, gestionali, istruttorie o tecniche programmate e messe in atto dalle strutture amministrative centrali per realizzare il cambiamento organizzativo, normativo e istituzionale legato all'attuazione della riforma universitaria o per garantire la continuità nella gestione e nei servizi erogati alle strutture didattiche, di ricerca e agli studenti.



La misurazione dei risultati e la valutazione della Performance Organizzativa trovano sostanza, pertanto nella misurazione e valutazione dei risultati degli obiettivi operativi assegnati all'Amministrazione e alle sue strutture sotto responsabilità del Direttore Generale e dei Dirigenti.

Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'amministrazione sono associati ad indicatori per la misurazione del risultato, che consentono di misurare il grado di raggiungimento dell'output in termini:

- di rispetto delle scadenze definite da piani e deliberazioni degli organi o da dettati normativi;
- di efficienza dell'azione realizzata, con riferimenti, ove significativa, a spesa prevista e spesa realizzata;
- di efficacia in termini di impatto del risultato sulla dimensione dell'utenza / destinatari dell'attività;
- di rispondenza qualitativa di quanto realizzato al risultato atteso.

A questi indicatori sono associati in alcuni casi, ove possibile, standard individuati in fase di programmazione prevalentemente riferiti alle scadenze specifiche previste o alla spesa preventivata o al numero di utenti/prodotti da realizzare.

Il sistema degli indicatori del Piano della Performance e la limitata attribuzione di standard quantitativi e misurabili agli obiettivi è una delle maggiori criticità, segnalate dalla Civit nel Rapporto individuale sul Piano della Performance 2012, in relazione al quale il Nucleo ha già espresso l'auspicio che gli organi di Ateneo procedano alla definizione di un documento strategico e di obiettivi programmatici definiti e misurabili.

Il Nucleo di valutazione raccomanda di esaminare in futuro la possibilità di formulare obiettivi relativi ad effetti e impatti delle misure ed azioni adottate, con la dovuta attenzione alla specificità del contesto universitario.

1.2 - Performance individuale

Il Piano della Performance 2013-15 individua gli obiettivi operativi delle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione, associati a ciascuna macro Area Strategica e individuati per anno, gli



indicatori previsti per la valutazione annuale dei risultati sono corredati come si è detto da standard prevalentemente attinenti alla tempistica (scostamento dalla scadenza programmata) o alle risorse finanziarie impegnate per lo svolgimento degli interventi (risorse preventivate/risorse spese) . Nella valutazione individuale sono compresi i risultati realizzati su obiettivi assegnati a strutture complesse, dirette da posizioni EP (non dirigenti) che dipendono direttamente dal Direttore Generale.

La procedura di valutazione è strettamente coerente con la definizione degli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti nel Piano della Performance. Non sono stati definiti in modo completo target e gli standard di qualità dei servizi, ma sono state definite:

- le modalità di monitoraggio della performance attraverso riunioni mensili dei dirigenti con la direzione generale;
- gli indicatori per la rappresentazione del risultato conseguito
- le modalità della valutazione di risultato delle singole posizioni dirigenziali e di EP.

Questi elementi sono contenuti nel Sistema di valutazione dei risultati delle posizioni dirigenziali e del personale tecnico amministrativo EP, di seguito richiamati e pubblicati nella pagina “Amministrazione trasparente” sul portale di Ateneo.

Nel documento di Piano della Performance e nella programmazione degli obiettivi individuali non sono evidenziati obiettivi specifici assegnati al Direttore Generale. Il Nucleo osserva che nel sistema di valutazione questo costituisce una lacuna significativa che comporta come unico riferimento per la valutazione finale del Direttore una relazione descrittiva sulle attività svolte dall'amministrazione contenuta nella Relazione sulla Performance e redatta a consuntivo.

1.3 - Sistema di Valutazione dei risultati delle posizioni dirigenziali

Il sistema di misurazione e di valutazione dei risultati della performance individuale dei dirigenti di II fascia è stato adottato dalla Direzione Generale nell'anno 2013 e applicato con presa d'atto del Cda del 23 luglio 2013, per la Valutazione della Performance individuale dell'anno 2012. Tale impostazione del sistema di valutazione della performance individuale dirigenziale viene mantenuta anche per la valutazione dei risultati conseguiti nell'anno 2013

Il sistema di valutazione prende in considerazione con egual peso (50%):



- la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli dirigenti sugli obiettivi assegnati per il 2013 nel Piano della Performance (punteggio medio di valutazione di risultato);
- la valutazione delle competenze dimostrate nello svolgimento del ruolo dirigenziale di ciascuna posizione, come misura del livello di contribuzione al raggiungimento dei risultati complessivi dell'amministrazione e nella gestione della continuità delle attività correnti (punteggio medio di valutazione di posizione).

A -Criteri di Valutazione dei risultati dei dirigenti

La valutazione di risultato dei dirigenti si svolge secondo una scala di giudizi a sei livelli che corrispondono al grado di raggiungimento dei risultati attesi relativi agli obiettivi individuali attribuiti al dirigente nel piano della Performance, con la seguente articolazione e i seguenti punteggi:

A = risultato pienamente raggiunto con contributi originali su obiettivi di elevata complessità (punteggio 1)

B = risultato raggiunto coerentemente con la definizione dell'obiettivo atteso (punteggio 0,9)

C = risultato sostanzialmente raggiunto in relazione alla definizione dell'obiettivo atteso (punteggio 0,8)

D = risultato parzialmente raggiunto con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze non dovute a responsabilità diretta del dirigente (punteggio 0,6)

E = risultato parzialmente raggiunto con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze dovute a responsabilità diretta del dirigente (punteggio 0,4)

F = risultato non raggiunto a causa di inadempienza del dirigente (punteggio 0).

Gli obiettivi programmati per l'anno da valutare, compresi nel Piano della Performance e non portati a realizzazione per ragioni indipendenti dalla responsabilità della Direzione e del Dirigente non sono valutati, per ciascun caso viene esplicitata la causa della mancata attivazione dell'intervento e l'eventuale programmazione per l'anno successivo.

Il Nucleo osserva a tale proposito che sarebbe auspicabile adottare un procedimento sistematico di aggiornamento degli obiettivi e di eventuale loro annullamento o sospensione in corso d'anno.



B - Criteri di Valutazione delle competenze

La valutazione di risultato è integrata con una valutazione complessiva della performance di posizione del dirigente nello svolgimento delle funzioni correnti sulla base della valutazione delle seguenti competenze:

- Capacità di assolvimento dei compiti e di esercizio della responsabilità
- Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori
- Collaborazione nei rapporti con i colleghi
- Collaborazione nel rapporto con il Direttore Generale

La valutazione di ciascuna competenza è tradotta in un giudizio (ottima, buona, da migliorare, scarsa) a cui è attribuito un punteggio (1-0,8-0,5-0,2).

Il sistema di valutazione è collegato alla retribuzione di risultato sulla base dei punteggi medi assegnati alla valutazione di risultato e alla valutazione delle competenze di ciascuna posizione dirigenziale.

C - Procedimento di valutazione

Il responsabile della valutazione dei Dirigenti è il Direttore Generale in carica nell'anno di riferimento per la valutazione.

A supporto della valutazione e della formalizzazione delle informazioni sull'attività svolta il Direttore Generale si avvale di apposite schede redatte dai dirigenti contenenti la descrizione degli obiettivi, la descrizione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo assegnato nel Piano della Performance per l'anno valutato, i dati relativi agli indicatori di risultato, le criticità /vincoli per azioni non realizzate.

In corso d'anno si svolgono le opportune verifiche dello stato di avanzamento delle azioni previste nelle riunioni collegiali di Direzione e durante colloqui individuali o di gruppo con il Direttore Generale.

Le valutazioni finali sono state sottoscritte per presa visione e accettazione dai dirigenti interessati.



Le schede di sintesi dei risultati realizzati e sottoposti a valutazione vengono riportate nella Relazione sulla Performance 2013.

Sul sito Amministrazione Trasparente l'Amministrazione provvede a pubblicare nell'apposita sezione gli esiti della valutazione individuale e il corrispettivo di retribuzione di risultato ad essi individualmente correlato.

1.4 - Sistema di valutazione dei risultati delle posizioni EP

La valutazione viene effettuata annualmente nel mese di giugno sulla base degli obiettivi assegnati alla posizione l'anno precedente e validati dal responsabile della struttura di afferenza dell'EP.

La procedura è supportata da un'applicazione informatica che consente la compilazione e la validazione on line da parte del Responsabile e la conservazione degli atti.

Il sistema di valutazione del Personale EP appartenente alle strutture della Direzione Generale e dell'Amministrazione centrale è collegato al Piano della Performance in base agli obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti responsabili delle strutture stesse. Per l'altro personale EP in organico ai Dipartimenti la valutazione è basata sugli obiettivi assegnati dal Direttore di Dipartimento.

Ogni EP è valutato dal suo superiore (Direttore Generale o Dirigente responsabile di struttura o Direttore di Dipartimento) sulla base di una scheda di valutazione individuale che prevede, oltre alla descrizione dell'obiettivo assegnato, una modalità di valutazione di risultato articolata come segue:

- Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato (max 2 punti) = le caratteristiche tecniche del risultato conseguito sono di livello qualitativo adeguato a quello atteso? Il prodotto fornito è curato e tecnicamente corretto?
- Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato (max 2) = La conclusione del lavoro e la consegna del prodotto finale è avvenuta in modo da rispondere efficacemente alle esigenze temporali che l'obiettivo assegnato doveva soddisfare?
- Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze (max 2 punti) = il risultato, il prodotto finale è stato realizzato completamente o è carente in alcune parti?



- Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo) (max 2 punti) = l'uso delle risorse assegnate o impiegate per l'attività è stato proporzionato al risultato conseguito?

La retribuzione di risultato viene erogata interamente o in percentuale sulla base del punteggio medio ottenuto sull'insieme degli obiettivi, secondo i seguenti criteri:

- risultato inadeguato = punteggio medio fino a 2,9
- risultato parziale migliorabile = punteggio medio $\Rightarrow 3 = < 4,9$
- risultato accettabile/soddisfacente = punteggio medio $\Rightarrow 5 = < 6,9$
- risultato completamente in linea = punteggio medio $\Rightarrow 7 = < 8$

Un punteggio medio compreso tra 5 e 8 dà luogo all'erogazione della retribuzione di risultato nella misura 100%. Un punteggio medio compreso tra 3 e 4,9 dà luogo all'erogazione della retribuzione di risultato nella misura del 50%. Un punteggio medio inferiore a 3 non dà luogo ad alcuna retribuzione di risultato.

La procedura di valutazione consente al dipendente valutato di attivare una procedura di contraddittorio in caso di valutazione negativa.

Valutazione delle competenze

La procedura di valutazione del personale tecnico amministrativo EP prevede inoltre una valutazione analitica delle competenze e dei comportamenti organizzativi che la persona valutata possiede e che possono evidenziare obiettivi individuali di miglioramento della performance complessiva. Questa valutazione non è considerata ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, ma costituisce un titolo valutabile ai fini della valutazione del curriculum individuale nelle procedure di selezione per la mobilità orizzontale all'interno della categoria.

1.5- Sistema di valutazione della prestazione individuale del Personale tecnico amministrativo di categoria B-C-D

Non è previsto nell'Università degli Studi di Milano un sistema formalizzato di assegnazione di obiettivi operativi finalizzato alla valutazione delle prestazioni del personale di categoria B - C - D.



È adottata dall'Amministrazione una scheda di valutazione delle prestazioni individuali del personale delle categorie B, C e D, utilizzata solamente in occasione di procedimento selettivo di Mobilità Orizzontale, attualmente sospeso a causa del blocco del rinnovamento dei contratti in vigore.

La valutazione in tale procedimento viene espressa dal responsabile della struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio nei tre anni precedenti alla attivazione della procedura di mobilità orizzontale e riguarda due aspetti della prestazione individuale:

- qualità della prestazione lavorativa del dipendente nello svolgimento delle funzioni che gli sono assegnate, prendendo in considerazione il coinvolgimento nei processi lavorativi, l'orientamento all'utenza, il rispetto delle consegne e l'affidabilità dei risultati
- arricchimento professionale del dipendente: impegno a migliorare la prestazione lavorativa, a collaborare con i colleghi, ad apprendere nuove conoscenze anche attraverso la formazione certificata, l'aggiornamento professionale e i titoli culturali.

I due aspetti della prestazione individuale sono valutati con una scala di giudizio articolata in 4 livelli: a) più che soddisfacente, b) soddisfacente, c) parzialmente soddisfacente, d) gravemente insoddisfacente.

In caso di valutazione gravemente insoddisfacente, espressa con giudizio D, i Responsabili della valutazione devono motivare il giudizio con una nota scritta illustrando e documentando le situazioni che hanno determinato il giudizio negativo e le iniziative assunte dallo stesso Responsabile per superare i problemi. E' consentito al dipendente valutato l'attivazione di una procedura di contestazione.



B - PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ' - RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Si riscontra che il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità adottato per il periodo 2012-2014 è disponibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Ateneo.

I dati relativi alla Trasparenza sono pubblicati sul medesimo sito web d'Ateneo accessibile direttamente dalla home page di Ateneo. I dati sono organizzati secondo lo schema definito dal D.lgs. 33/2013. Il Nucleo di Valutazione ha svolto nel corso del 2013 le verifiche mirate le relative e attestazioni alla data del 31/12/2013 e del 30/09/2013, pubblicate nelle pagine dedicate alla trasparenza (sezione Disposizioni Generali).

Il Nucleo ha verificato inoltre gli ulteriori aggiornamenti al 28 maggio 2014, forniti dalla Dirigente Responsabile della trasparenza (Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi della Delibera CIVIT n. ° 50/2013).

Sulla base di tale verifica il Nucleo, attraverso l'ufficio di supporto, ha potuto constatare che salvo limitate eccezioni di cui si dirà oltre gli obblighi informativi previsti dalla delibera CIVIT risultano effettivamente coperti da dati e documenti che soddisfano la larga parte le informazioni richieste e sono pubblicati nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Ateneo o in altre pagine del portale a cui si accede direttamente dalla sezione.

Il Nucleo sottolinea che su diverse tipologie di dati il sito "Amministrazione trasparente" si è ulteriormente adeguato sia nell'articolazione delle voci che nei contenuti, ai requisiti informativi di legge. Ciò in particolare con riferimento alle sotto-sezioni Consulenti e Collaboratori, Personale (Incarichi amministrativi di vertice - Dirigenti - Incarichi conferiti e autorizzati a dipendenti), Bandi di concorso, Sovvenzioni (Atti di concessione), Opere Pubbliche (Piani triennali edilizi).

Restano alcune sezioni in fase di allestimento con particolare riferimento all'informazione sui costi dei servizi, sui tempi medi di erogazione, dati che sono complessi da rilevare al di fuori di un sistema di contabilità analitica (vincolato anche dal completamento dei decreti attuativi del nuovo sistema contabile economico patrimoniale) e da un sistema di monitoraggio dei tempi di lavorazione dei procedimenti che l'ateneo prevede di implementare nell'ambito del processo di riorganizzazione con particolare attenzione ai servizi agli studenti.

L'Amministrazione ha inoltre realizzato diverse iniziative di formazione del personale addetto alla gestione degli obblighi di pubblicazione e del sito, nonché corsi sulle normative e sui processi di prevenzione dell'illegalità e della corruzione. Il programma di formazione sarà ulteriormente implementato nel nuovo Piano di Formazione del personale 2014/16



C - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nell'anno 2013 sono state individuate le posizioni di delegato del Rettore per la Trasparenza e per le iniziative di promozione delle legalità per il biennio 2012-2014 (con decreto rettorale del 27.2.2013), e di Dirigente responsabile nominato in data 27 maggio 2013; restano comunque ferme le responsabilità dei singoli dirigenti per i relativi procedimenti di competenza.

Il Piano di prevenzione della corruzione adottato ai sensi della legge 190/2012 - art. 1 comma 5 con Decreto rettorale del 31 Gennaio 2014, oltre a consentire all'Università di ottemperare agli obblighi di legge, si pone come strumento per garantire che le attività istituzionali vengano svolte con correttezza, trasparenza, lealtà, integrità, onestà, nel rispetto dell'ordinamento vigente, e in maniera responsabile nei confronti degli utenti e dei cittadini tutti.

[Piano_Anticorruzione_UNIMI_2014_2016.pdf](#) .

L'arco temporale di riferimento della prima edizione del Piano è il triennio 2014/2016, fermo restando gli aggiornamenti successivi introdotti di anno in anno.

Nell'ambito delle attività universitarie (di didattica, di ricerca e di supporto), sono state identificate le seguenti attività ritenute potenzialmente più esposte o sensibili al "rischio corruzione":

- procedure concorsuali;
- procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture (nel cui ambito sono altresì da ricomprendere anche le acquisizioni in economia);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- autorizzazioni e concessioni.

In allegato al Piano sono identificate le tabelle di rischio associate ai processi.

Nell'ambito della direzione Generale è stata costituita una task force quale struttura tecnica di supporto per l'implementazione degli strumenti e delle procedure del sistema di prevenzione e controllo anticorruzione.

D - AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE IN CORSO E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AI DIRIGENTI

Il Nucleo rileva che il Piano della Performance 2014 - 2016 è stato approvato dal CdA in data 27 maggio 2014 con un ritardo rispetto ai tempi previsti dalla normativa giustificato dalla nuova nomina del Direttore Generale che ha assunto l'incarico il 2 Gennaio 2014.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Il Piano 2014-16 si pone in un'ottica di miglioramento della gestione corrente accompagnato da una significativa trasformazione organizzativa e gestionale dell'apparato amministrativo. Per tale ragione nel Piano sono contenuti obiettivi operativi di continuità, per assicurare il servizio e gli standard già raggiunti, affiancati a obiettivi di discontinuità che richiedono uno sforzo progettuale, professionale e organizzativo, anche finanziario, che consentirà all'Amministrazione di potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'apparato tecnico funzionale a supporto delle strategie di sviluppo dell'Ateneo.

Il 28 maggio 2014 il Nucleo di Valutazione ha svolto un incontro con il Direttore Generale e con le dirigenti responsabili della Trasparenza e del Piano anticorruzione nel quale è emersa la necessità, in concomitanza con l'avvio del mandato del nuovo Direttore Generale, di una rinnovata attenzione agli adempimenti connessi al d.lgs. 150/2009 e alla legge 190/2012.

In particolare per quanto riguarda il Ciclo della Performance il Direttore Generale ha riferito sulle modalità seguite per l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e ai responsabili di strutture (EP) di primo livello, svolta in sede di colloqui individuali, all'inizi del suo mandato, nei mesi di Gennaio e Febbraio 2014. I colloqui hanno avuto lo scopo di esplicitare le finalità e l'indirizzo di cambiamento del programma della direzione per i prossimi tre anni e di individuare, in uno scenario di cambiamento, gli obiettivi di continuità e miglioramento nella gestione corrente e di prospettare gli obiettivi di discontinuità programmabili, nel rispetto delle competenze e delle funzioni di ciascuna struttura e posizione. Il sistema degli obiettivi individuali è stato riportato su schede che sintetizzano la finalità, il contenuto, le scadenze e gli indicatori di risultato (dimensione - risorse finanziarie impegnate), degli obiettivi assegnati; le schede individuali sono Allegate al Piano della Performance. Attualmente gli obiettivi individuali sono in fase di aggiornamento per una verifica delle priorità e delle scadenze dopo l'approvazione del Piano della Performance da parte del CdA (27 maggio 2014). L'allegato aggiornato (dopo la firma per accettazione degli obiettivi da parte dei dirigenti) contenente gli obiettivi individuali del triennio sarà pubblicato a cura dell'Amministrazione sul sito Amministrazione Trasparente.

CONCLUSIONI

Il Nucleo di Valutazione ha considerato nelle pagine precedenti lo stato del funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ed il piano di prevenzione della corruzione.



Complessivamente si conferma un quadro che consente di ritenere che, anche se non si è raggiunta la piena attuazione degli adempimenti specifici prescritti dal D. Lgs. n. 150/2009, è costantemente oggetto di attenzione da parte dell'amministrazione l'utilizzo del Piano della Performance come strumento di programmazione e di trasparenza nel processo di valutazione dei risultati. Sono però presenti iniziative di valutazione e strumenti che applicano nella sostanza le finalità e lo spirito della legge 15/2009, con articolare riferimento alla Performance individuale dei dirigenti. Resta incompleto l'ambito di riferimento della Performance organizzativa che dovrebbe comprendere l'intero Ateneo e le sue strategie e risultati. Questo aspetto è, nello spirito della legge 15, quello che maggiormente riguarda la trasparenza e il diritto all'informazione degli stake holder esterni e del pubblico, la società civile, gli studenti.

Gli adempimenti rispetto alla trasparenza risultano peraltro in larga parte assolti, all'interno dell'apposito sito "Amministrazione Trasparente", dimostrando una volontà dell'Ateneo di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali.

Il Nucleo di Valutazione prende atto dell'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2012-2014 e della nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e raccomanda agli organi accademici di completare al più presto la predisposizione degli strumenti e delle azioni per l'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano. A tale scopo l'amministrazione ha nominato e attivato una task force dedicata con il compito di progettare procedure e strumenti da implementare.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della Performance il Nucleo di Valutazione raccomanda:

- Di voler sviluppare il ciclo di gestione della performance in modo maggiormente rispondente a quanto previsto dagli articoli 8 e 9 del decreto legislativo 150/2009 rafforzando il sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa in base a quanto emerso dal "Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013" trasmesso dalla CIVIT al Rettore con lettera del 30 luglio 2013, tutt'ora non del tutto adeguatamente applicato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEEO

- che l'ateneo si doti al più presto di un modello formalizzato di valutazione annuale del direttore generale che preveda tra l'altro l'assegnazione allo stesso di obiettivi annuali preventivi da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo.
- che l'organo di indirizzo politico-amministrativo predisponga un nuovo documento strategico che, come previsto dallo Statuto, delinea un quadro di riferimento per la programmazione triennale oggetto il Piano della Performance.
- che venga esaminata in futuro la possibilità di formulare obiettivi relativi ad effetti e all'impatto delle misure ed azioni adottate, con la dovuta attenzione alla specificità del contesto universitario.

Prof. Massimo Florio

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massimo Florio'.

Presidente del Nucleo di Valutazione