



Estratto del Verbale del Nucleo di Valutazione del 13 dicembre 2018

Il giorno 13 dicembre 2018, presso la prima sala del Rettorato in via Festa del Perdono 7, si svolge la sessione plenaria del Nucleo di Valutazione avente come oggetto il seguente ordine del giorno:

1. Insediamento del Nucleo di Valutazione.
2. Comunicazioni del Presidente.
3. Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018.
4. Valutazione dei curricula dei professori a contratto con incarico affidato in modalità diretta.
5. Calendario delle sedute del Nucleo.
6. Varie ed eventuali.

Partecipano alla riunione il Prof. Fabrizio Berra (Presidente), il Prof. Vito Michele Abrusci, il Prof. Federico Ambrogi, la Dott.ssa Paola Carlucci, Dott.ssa Luisa Antonella De Paola, il Sig. Marco Loria, il Dott. Marco Tomasi e la Prof.ssa Daniela Vandone. È assente giustificato il Prof. Alberto Baccini.

Sono presenti i componenti dell'Ufficio pianificazione organizzazione e valutazione, i dott. Daniela Bagnati, Matteo Benigni, Paola Branchi, Savina Riva e Claudio Settembre.

La riunione ha inizio alle ore 15:00.

--- *Omissis* ---

3. Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018

In data 13.12.2018 il documento in oggetto è stato sottoposto al nuovo Nucleo di Valutazione (nominato con Decreto Rettorale 4321/2018 del 10.12.2018) ai fini della sua Validazione. Il Nucleo di Valutazione apprezza che, seppur in ritardo rispetto alle indicazioni normative, abbia potuto prendere visione del documento ed esprimere, secondo quanto indicato nel D.Lgs. 74/2017, il proprio parere vincolante ai fini della sua adozione.

Il Nucleo raccomanda che in futuro l'Ateneo si attenga alle tempistiche indicate dalla normativa e che in caso di ritardo ne riceva opportuna comunicazione con motivata argomentazione.

Il documento in oggetto descrive compiutamente e sinteticamente il sistema di Misura e di Validazione vigente per il 2018, evidenzia le principali criticità da affrontare, e recepisce alcune indicazioni fornite dal Nucleo stesso relativamente:

- alla necessità di mantenere una semantica coerente all'interno del documento;
- alla opportunità di eliminare alcune imprecisioni rispetto al reale stato dell'arte;
- alla opportunità di non tracciare in modo eccessivamente prescrittivo l'evoluzione prevista per l'anno successivo rimandando eventualmente tali indicazioni all'interno del documento che sarà predisposto per l'esercizio 2019, anno di mutamento della *governance* dell'Ateneo e di possibile verifica rispetto al percorso evolutivo previsto.

Il Nucleo valida il documento in oggetto ed esprime alcune raccomandazioni in merito.

Il Nucleo rileva la necessità che l'Ateneo affronti, con un percorso graduale ma chiaramente delineato nel tempo, un processo evolutivo finalizzato a consolidare un sistema di valutazione che appare nella forma attuale solo parzialmente implementato, in particolare affrontando le seguenti criticità (in parte già rilevate nella parte conclusiva del documento sottoposto alla validazione del Nucleo):



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- L'attuale sistema di misura e valutazione della performance è esteso solamente alle strutture dell'amministrazione centrale in termini di rilevazione della performance organizzativa, e alle figure dirigenziali e al personale EP responsabile di struttura in termini di valutazione della performance individuale: al momento sono coinvolte nel processo di valutazione un numero esiguo di strutture (tra le quali mancano parti integranti dell'Ateneo quali le strutture dipartimentali) e di persone (circa una ventina).
Sicuramente questo è l'elemento di maggiore delicatezza dello stato del sistema che richiede, ai fini di una estensione, un approccio graduale pianificato e accompagnato da una attenta attività di formazione e di sensibilizzazione culturale per il personale che dovrà essere coinvolto in qualità di soggetto valutato e/o valutatore. Prerequisito per una adeguata estensione all'interno dell'organizzazione è la presenza di un modello professionale che espliciti le aspettative attese dai diversi ruoli in termini di competenze attese e comportamenti organizzativi agiti all'interno dell'organizzazione e che comprenda anche le strutture dipartimentali ed il personale ad esso afferente.
- L'impegno che richiede una simile evoluzione potrà effettivamente portare a reali benefici organizzativi se accompagnato da una riflessione sul modello attuale, che a partire dai ruoli apicali preveda, sia in relazione ai pesi assegnati alle diverse dimensioni della performance, sia in relazione ai contenuti, la definizione di obiettivi realmente sfidanti in termini di impatto per la collettività esterna e di efficacia dell'azione organizzativa.
- L'utilizzo, in futuro, di una unica procedura di valutazione (attualmente differente per personale dirigente ed EP) all'interno della quale il modello preveda pesi e articolazioni differenti a seconda delle diverse responsabilità, ma che si basi su logiche e strumenti di supporto omogenei. In tal senso occorrerà anche riflettere sull'utilizzo di un opportuno sistema informativo di supporto.
- L'ascolto dei principali stakeholder, a partire dagli studenti, quale elemento qualificante della valutazione della performance organizzativa (secondo le indicazioni del D.Lgs. 74/2017): attualmente il sistema di valutazione non tiene conto né di eventuali giudizi di soddisfazione sui servizi ricevuti, rilevabili mediante somministrazione di questionari di soddisfazione, né di diversi feedback forniti dagli utenti.
- La previsione di sistemi di monitoraggio in itinere, che possano essere oggetto di confronto con il Nucleo di Valutazione, e che consentano di rilevare lo stato di attuazione degli obiettivi in corso d'anno e, ove necessario, di reindirizzare l'azione organizzativa.
- La focalizzazione e l'esplicitazione, anche grazie all'utilizzo degli strumenti di contabilità analitica e di controllo di gestione, delle risorse necessarie ed assegnate per la realizzazione degli obiettivi.

Il Nucleo auspica che, rispetto a tali indicazioni, l'Ateneo si impegni con una riflessione attenta ed un forte impegno e che il percorso di evoluzione, che necessariamente richiede un approccio attento, graduale ed esteso nel tempo, possa essere già in parte delineato nel nuovo documento in corso di predisposizione dall'amministrazione per l'esercizio 2019.

Il Nucleo raccomanda, infine, che i documenti di pianificazione (Sistema di misurazione e valutazione della performance e Piano integrato) siano strettamente correlati ai documenti strategici con il corretto coinvolgimento di tutti gli attori che, ai diversi livelli, hanno una responsabilità nei sistemi di pianificazione e sviluppo del personale.

--- *Omissis* ---

Esauriti i punti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa la riunione alle ore 17:50.

Milano, 13.12.2018

IL PRESIDENTE
(Prof. Fabrizio Berra)
F.to Fabrizio Berra