

Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo

4 dicembre 2012

Alle ore 9.00 del 04.12.2012, presso la Sala da Pranzo di Palazzo del Bo, si riunisce il Nucleo di Valutazione di Ateneo.

La situazione relativa alle presenze dei componenti del Nucleo di Valutazione è la seguente:

Componenti	P	AG	A
Prof. Alberto Martinelli (presidente)	X		
Dott.ssa Paola Bernardi	X		
Prof.ssa Marina Berti	X		
Prof. Luca Illetterati	X		
Prof. José Juan Moreso			X
Prof. Renzo Vianello		X	
Dott. Marco Tomasi		X	
Sig. Edgardo Picardi	X		

P= presente, AG= assente giustificato, A= assente.

Partecipano inoltre alla riunione il Capo Servizio dott.ssa Anna Maria Fusaro, le dott.sse Michela Fadò, e il dott. Alessandro Peccol del Servizio Controllo di Gestione, in qualità di Ufficio di Supporto al NVA.

Gli argomenti all'ordine del giorno sono i seguenti:

1. *Approvazione del verbale del 06/11/12;*
2. *Approvazione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2011 e delle raccomandazioni del NVA relative alla redazione della Relazione sulla Performance;*

(i) Approvazione del verbale del 06/11/12

Il verbale viene approvato.

(ii) Approvazione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2011 e delle raccomandazioni del NVA relative alla redazione della Relazione sulla Performance;

Il NVA visiona il documento di validazione della Relazione sulla Performance 2011 e il documento ad esso allegato contenente le raccomandazioni del NVA in merito alla predisposizione della Relazione sulla Performance. Tali documenti sono il risultato del processo di analisi della Relazione sulla Performance 2011 (approvata dal CdA in data 22/10/2012) svolta dal Nucleo nel periodo ottobre-dicembre 2012 durante il quale ha incontrato in due occasioni (il 26/10/2012 e il 12/11/2012) il Direttore Generale e le Dirigenti Dott.ssa

Ometto, Area Finanza, Programmazione e Controllo, e Dott.ssa Grigolin, Area Organizzazione e Personale e collaboratrici.

In particolare il documento allegato alla validazione della Relazione sulla Performance 2011 sintetizza le raccomandazioni che il NVA ritiene opportuno formulare ai vertici dell'Ateneo con l'obiettivo di migliorare la predisposizione della Relazione sulla Performance per i successivi periodi di programmazione:

- necessità di utilizzare in tutto il documento un linguaggio che possa essere comprensibile per i soggetti destinatari: studenti, famiglie, cittadini, imprese, altri stakeholders interni ed esterni, cercando di dare rilevanza soprattutto ai dati e alle informazioni che sono di maggiore interesse per tali destinatari e garantire la massima trasparenza nella “rendicontazione” del rapporto tra obiettivi programmati e risultati raggiunti;
- sviluppare la descrizione del contesto esterno di riferimento raccogliendo e sistematizzando dati sull'evoluzione della domanda, sull'andamento del mercato del lavoro e su variabili esterne che possano influire sul raggiungimento degli obiettivi programmati;
- descrivere la struttura dell'Ateneo con le informazioni relative al personale e alle risorse finanziarie assegnate facendo riferimento non solo all'Amministrazione Centrale ma anche alle strutture decentrate;
- procedere ad una mappatura dei servizi forniti dall'Ateneo da rendere espliciti agli stakeholders ed avviare la definizione degli standard di qualità e del grado di copertura dei servizi all'utenza;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di definizione a cascata: dagli obiettivi strategici, agli obiettivi e piani operativi, agli obiettivi individuali;
- rendere più chiaro ed esplicito il processo di assegnazione degli obiettivi: al Direttore Generale, ai dirigenti, al personale con responsabilità di struttura sia a livello di Amministrazione Centrale che di strutture decentrate (Centri, Dipartimenti, Scuole) indicando la specifica responsabilità e le risorse assegnate in relazione agli obiettivi affidati;
- esplicitare con maggiore chiarezza i risultati raggiunti in termini di output realizzati e di outcome, rendere conto degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati raggiunti specificando per i risultati non corrispondenti a quanto programmato o per obiettivi che sono stati oggetto di ripianificazione le azioni da intraprendere per superare le criticità riscontrate, rendendo chiare le motivazioni degli scostamenti e definendo piani di miglioramento;
- definire ed implementare nel Datawarehouse di Ateneo, (che si suggerisce di realizzare al più presto) un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a: obiettivi, indicatori e andamento dei risultati per consentire al Servizio Controllo di gestione l'elaborazione dei report a livello generale e di singolo

dirigente (possibilmente con cadenza semestrale). Tali report rappresenteranno lo strumento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli scostamenti e la base per la definizione da parte del Direttore Generale e dei Dirigenti delle azioni correttive e delle necessità di ripianificazione;

- definire il piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio, fornire informazioni su risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione rendendo tali dati facilmente leggibili anche ai soggetti esterni;
- definire e applicare il modello per collegare le valutazioni relative al grado di raggiungimento degli obiettivi con l'erogazione dell'indennità di risultato;
- per quanto riguarda il tema delle pari opportunità si sottolinea che è necessario rendere più chiaro per ciascuno degli obiettivi definiti nel Piano: l'impatto in termini di outcome, il target, il grado di raggiungimento e le risorse utilizzate. Anche in questo ambito sarà necessario individuare la specifica responsabilità di tali obiettivi ed esplicitare nella Relazione gli scostamenti tra obiettivi e risultati individuando azioni di miglioramento. Si suggerisce inoltre l'avvio di un progetto per l'impostazione del bilancio di genere;
- per quanto riguarda il Programma triennale della trasparenza non sono ancora indicati e specificamente assegnati obiettivi riferiti ad azioni per il coinvolgimento e feedback di cittadini e stakeholders nelle iniziative per la trasparenza e integrità e sullo stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e del grado di copertura dei servizi all'utenza.

Il NVA nel documento in oggetto inoltre sollecita all'Amministrazione quanto già ribadito in altre relazioni: la necessità di procedere all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione a tutto il personale con responsabilità (capi servizio e personale con indennità di responsabilità) e successivamente a tutto il restante personale in modo da giungere a predisporre un Piano della Performance che coinvolga tutto il personale afferente sia all'Amministrazione centrale sia alle Strutture decentrate.

Il NVA, dopo breve discussione, approva entrambi i documenti e dispone che vengano inviati come previsto dalla Delibera CIVIT n. 6/2012 al Rettore, al Direttore Generale e per conoscenza alla CIVIT, invitando l'Amministrazione ad inviarli unitamente alla Relazione sulla Performance 2011 entro il 31/12/2012 alla CIVIT e al Ministero dell'Economia e delle Finanze e a pubblicarli sul sito istituzionale dell'Ateneo alla voce Trasparenza, Valutazione e Merito.

Il NVA fissa il prossimo incontro il 21 gennaio 2013 alle ore 9.15.

La seduta è tolta alle ore 10.00